

## CONSEIL COMMUNAL DU 15 MAI 2018

=====

Présents à l'ouverture : M. P. FURLAN, Bourgmestre-Président  
MM. V. CRAMPONT, P. VRAIE, Mme K. COSYNS et M. P. NAVEZ, Echevins  
Mme M-E. VAN LAETHEM, MM. Y. CAFFONETTE, X. LOSSEAU, Mme MF.NICAISE, M. F. DUHANT, Mme F. ABEL, MM. L RIGOTTI, Ph. LANNOO, A. LADURON, Mmes V. THOMAS, M. CAPRON, MM. M. CARLIER, Ph. BRUYNDONCKX, Mmes A. WAUTERS, N. ROULET, MM. Ch. MORCIAUX, Y. DUPONT, Conseillers.  
Mme M. DUTRIEUX, Directrice générale.

Remarque : M Ph. BLANCHART est excusé.

### ORDRE DU JOUR

### SEANCE PUBLIQUE

#### **AFFAIRES GENERALES**

1. Hommage à Roger Foulon.
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 24 avril 2018.
3. Communication du Bourgmestre.
4. Présentation de l'application Betterstreet permettant la gestion des demandes d'interventions du service travaux.
5. Intercommunale IMIO – Approbation des points portés à l'ordre du jour des assemblées générales ordinaire et extraordinaire du 07/06/2018.
6. Modification du statut administratif du personnel communal :
  - 6.1 Personne de confiance ;
  - 6.2 Volume de travail – Congés fériés et locaux – Congé spécial ;
  - 6.3 Semaine volontaire de 4 jours ;
  - 6.4 Conditions d'accès aux emplois de niveau E ;
  - 6.5 Conditions d'accès aux emplois de niveau C.
7. Modification du statut pécuniaire du personnel communal :
  - 7.1. Octroi d'une prime d'assiduité ;
  - 7.2 Revalorisation de certains barèmes en référence à la circulaire du 19 avril 2013 ;
  - 7.3 Echelles de traitements applicables au niveau C
8. Modification du règlement relatif au statut administratif des grades légaux - Décision
9. Modification du règlement de travail du personnel communal - Décision.
10. Eté solidaire, je suis partenaire 2018 – Révision de la décision du 29/03/2011 fixant les critères d'engagement.
11. Révision de la convention conclue avec l'ASBL L'Essor en date du 02.07.2007 – Décision.
12. Collecte des textiles par la S.A. Curitas – Non renouvellement de la convention du 29.12.2013 – Décision.
13. Maison de l'Emploi – Création d'une antenne à Anderlues – Approbation de l'annexe de la convention.

#### **SOCIAL :**

14. Plan HP – Rapport d'activités annuel 2017 – Etat de lieux 2017 et programme de travail - Communication.

#### **POLICE - SECURITE :**

15. Règlement complémentaire de la police de la circulation routière à l'interdiction de stationner rue du Chauffour à Thuin – Abrogation.
16. Règlement complémentaire de la police de la circulation routière relatif à la création d'un emplacement de stationnement Cour de la Paroisse à Thuin, le long du n°6 (rue des Ombiaux).

17. Règlement complémentaire de la police de la circulation routière relatif à la création d'un emplacement de stationnement pour personnes handicapées rue Notre-Dame de Tongres à Biesme-Sous-Thuin (parking jouxtant l'école communale)
18. Règlement complémentaire de la police de la circulation routière relatif à une interdiction de stationner rue A. Mathé à Leers-et-Fosteau, le long du n°15 sur une distance de 5m, du lundi au vendredi de 7h30 à 16h00.
19. Règlement complémentaire de la police de la circulation routière relatif à une interdiction d'accès à tout conducteur sauf cyclistes et desserte locale, Grand Ruelle à Gozée.

#### **PATRIMOINE :**

20. Vente du terrain de football sis Drève des Alliés, cadastré section C81EP et 82 P P à la Sa Immo Arquennes – Approbation du projet d'acte.
21. Vente du bois communal sur le territoire de Sivry-Rance – Décision de principe.
22. Reconnaissance de l'ASBL Hall polyvalent de la Ville de Thuin comme centre sportif local – Approbation d'une convention à titre précaire à conclure avec l'ASBL pour l'occupation du parcours Hébert dans le Bois du Grand Bon Dieu, de l'espace AGORA aux Waibes et des terrains jouxtant la Salle Roger Souris à Thuillies.

#### **FINANCES – INVESTISSEMENTS - TRAVAUX**

23. Maison de village à Biercée :
  - 23 Approbation de l'avenant à la convention conclue le 07/12/2013 avec la Région Wallonne
  - 23-1 Approbation des conditions et choix du mode de passation et des conditions du marché
24. Approbation du décompte des travaux d'aménagement du SAR TC 116 dit Chapelle des Sœurs Grises à Thuin.
25. Fourniture et placement de ralentisseurs de type « coussin berlinois » - Choix du mode de passation et des conditions du marché.
26. Règlement sur l'octroi d'une prime communale sur les systèmes à composter – Approbation.
27. Remplacement du véhicule Citroën C3 de l'administration par un véhicule publicitaire – Décision.
28. Ratification d'une décision prise par le Collège communal sur pied de l'article L1311-5 du CDLD.
29. Ratification d'une décision prise par le Collège communal sur pied de l'article 60 du RGCC.

#### **CULTES**

30. Avis à donner sur le compte 2017 :
  - 30-1 de la Fabrique d'église Saint-Martin à Biesme-Sous-Thuin.
  - 30-2 de la Fabrique d'église Saint Etienne à Donstiennes
  - 30-3 de la Fabrique d'église Notre-Dame à Thuillies
  - 30-4 de la Fabrique d'église Saint Géry à Gozée

<b>H U I S   C L O S</b>
--------------------------

#### **AFFAIRES GENERALES**

31. Représentation de la Ville – Désignation de 5 délégués au sein de l'intercommunale BRUTELE.
32. Désignation d'un gradué spécifique dans le cadre des projets thématiques APE « Conseiller logement » - Confirmation.
33. Désignation de deux manœuvres pour travaux lourds dans le cadre des besoins spécifiques APE « Entretien des sites touristiques » - Confirmation.
34. Désignation d'un ouvrier qualifié dans le cadre des besoins spécifiques APE « Entretien des sites touristiques » - Confirmation.
35. Désignation d'une assistante sociale dans le cadre des projets thématiques APE « Plan Habitat Permanent » - Confirmation.

36. Désignation d'une graduée spécifique dans le cadre du Plan Marshall 2014-2020 et des projets thématiques APE « Commune Energ-éthiques » - Confirmation.
37. Désignation d'une graduée spécifique dans le cadre des projets thématiques APE « Agent constatateur communal » - Confirmation.

### ENSEIGNEMENT FONDAMENTAL

38. Démission d'une institutrice primaire – Acceptation.
39. Ratification de décisions prises par le Collège communal.

## S E A N C E P U B L I Q U E

Le Président ouvre la séance à 19h34 et invite l'assemblée et le public à respecter une minute de silence en **hommage à M. Jean-Marie LANNOY, Président du Comité Saint Roch de 1990 à 2005, décédé le 7 mai 2018.**

### AFFAIRES GENERALES

#### 1. HOMMAGE À ROGER FOULON

Le Président relève le hasard du calendrier puisque ce soir, un hommage est rendu à Roger FOULON, écrivain et poète belge, né à Thuin le 3 août 1923 et y décédé le 25 février 2008. Il ne quitta jamais SA VILLE.

*« Il n'a cessé de se laisser imprégner par ce pays doucement vallonné, d'une rare harmonie de reliefs.*

*Sa poésie en témoigne, ses fictions aussi.*

*Le poète débute en 1947 avec D'entre les songes, le romancier en 1977 avec L'Espérance abolie.*

*Dans un registre comme dans l'autre, la nature est intensément présente.*

*Diplômé de l'Ecole Normale de Mons et de l'Institut Supérieur de Pédagogie de Morlanwelz, il publie son premier recueil en 1946 alors qu'il est instituteur dans une école de campagne. La même année, il fonde les « Artistes de Thudinie » alors qu'il n'a que 23 ans.*

*En 1956, il crée une revue, les Feuillettes du Spantole, du nom d'un vieux canon symbolisant les libertés communales à Thuin. Cette revue, il l'anima et l'imprima sur sa propre presse privée artisanale, souvent illustrée par Gustave Marchoul, artiste-graveur.*

*En 1973, il quitte l'enseignement pour se consacrer à son œuvre et aux « Artistes de Thudinie ».*

*En 2000, il devient membre de l'Académie royale de langue et de littérature françaises.*

*Président honoraire de l'Association des écrivains belges de langue française, qu'il a présidée de 1973 à 1994.*

*Membre du Fonds national de la littérature.*

*Roger Foulon était un frontalière, d'une région que l'histoire n'a cessé de bousculer, et où il construisit pierre à pierre une œuvre des plus vastes, au fil des jours, et au rythme de son souffle.*

*Roger Foulon a obtenu divers prix donc le prix Charlier-Anciaux de l'Académie royale de langue et de littérature françaises pour l'ensemble de son œuvre et le prix Maurice Carême en 2005 ».*

Le Président termine en déclarant que les élèves des écoles communales seront sensibilisés à l'œuvre de l'auteur et invite

#### **M. Pierre-Jean FOULON, son fils, à prendre la parole :**

*« Quelle fut ma surprise quant un appel de l'administration communale m'informe de la décision du Collège d'honorer la mémoire de mon père décédé il y a 10 ans. Ce fut une surprise mais surtout un grand plaisir pour moi et ma famille. Tu as rappelé, dit-il au Bourgmestre, sa carrière. Il fut président des écrivains belges francophones en 1973, écrivains qu'il soutenait depuis longtemps. Il a accepté cette présidence en précisant de suite qu'il ne quitterait jamais Thuin. Thudinien fut-il aussi au sens de la Thudinie. Il a été instituteur à Strée, commune voisine ; il assurait à l'époque les comptes-rendus des conseils communaux avec d'autres collègues journalistes, au huis clos, ceux-ci allaient prendre un verre. Je suis parfois venu avec lui aux séances du Conseil communal, cette présence à l'assemblée d'aujourd'hui me rappelle quelques souvenirs ...*

*Je vais vous lire le texte d'introduction d'un de ses livres, Charmes de mon pays, illustrant pleinement son attachement : « Mon Pays » ! User de ce possessif m'engage aussitôt, pleinement. Puis, oser appeler « pays » un si petit bout de terre, n'est-ce pas suffisance ? Mais tout vivant ne trouve-t-il pas son bonheur dans l'incessante contemplation des choses lentement distillées par le temps qui passe ? Mon pays ! Si minuscule qu'il soit sur la carte du monde, il est toute ma vie. Pourtant, pour ceux qui vont marcher sur la lune, qu'est-ce que cette poussière plus microscopique qu'un ciron ? De là-Haut, on ne le voit pas, on ignore tout de lui. Et, cependant, il est tellement grand que je n'en ai pas encore terminé l'inventaire. Mes quatre-vingts ans d'existence, et plus, ne m'ont permis d'en découvrir toutes les merveilles. Pour moi, ce pays est un univers tellement prodigieux que, de devenir centenaire, ne m'en dévoilerait pas tous les trésors. Mon pays, c'est donc un petit bout de sol. J'y suis né, j'y ai toujours vécu. Il m'a nourri de substance, j'y reposerai à jamais dans un enclos de limons et de pierres. »*

*Pour terminer, je souhaite associer ma mère à cet hommage, elle a toujours soutenu et accompagné mon père. »*

Applaudissements.

Les questions orales, communiquées par écrit ne sont pas citées, elles viendront en fin de séance publique.

## 2. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 24 AVRIL 2018

C'est à l'unanimité que le procès-verbal présenté est approuvé.

## 3. COMMUNICATION DU BOURGMESTRE

**A. Installation de radars.** Par un courrier daté du 27/04/18, Monsieur le Ministre Di Antonio signale que les travaux de mise en place des boîtiers (armoires destinées à recevoir le radar) débiteront tout prochainement le long de la N559, Route de Sartiau à Biercée et Leers-et-Fosteau et N53, Route de Beaumont à Thuillies. Les autres sites demandés sur voiries communales sont en cours d'analyse. Les sites sur voiries communales ne nécessitent pas d'accord régional car ces voiries dépendent de l'autorité communale et de la zone de police. La zone de police pourra utiliser le marché régional pour effectuer les éventuelles commandes. L'AWSR prendra contact avec la zone de police pour les modalités administratives et juridiques liées à l'installation des radars.

**B. Ré aménagement du parc de l'Hôtel de Ville.** En date du 17 avril 2018, le CGT a informé la Ville que le projet pouvait être accepté sous réserve de l'intitulé en « Aménagement d'un espace à vocation touristique et culturel dans le parc de l'Hôtel de Ville. Le montant des dépenses éligibles s'élève à 1.470.269,94€. La décision d'octroi de subvention d'1.500.000,00€ décidé par le Gouvernement wallon le 2 mai 2013 avait été déterminé sur base d'un « montant éligible indicatif et parfois partie d'un dossier plus global » de 1.500.000,00€. Ainsi, un taux d'intervention de 100% sera impliqué sur les dépenses éligibles présentées. La Ville est donc invitée à adresser un courrier confirmant la modification de l'intitulé du projet.

**C. Intervention de la SPAQuE sur le site de l'ancien chantier naval.** Le site du chantier Naval de Thuin est repris dans la programmation Marshall2.vert et à ce titre figure parmi les sites à réhabiliter par SPAQuE.

A l'heure actuelle, la SPAQuE n'a pas reçu de mandat spécifique du Gouvernement wallon pour ce site, à savoir un AGW de réhabilitation, car le site est toujours propriété privée. La SPAQuE n'a pas mandat d'intervenir avec les deniers publics sur des sites appartenant à des particuliers.

Dès l'acquisition du site par la Ville, la SPAQuE fera les démarches nécessaires en vue de l'obtention dudit AGW.

A noter que l'assainissement du site se fera dans les limites du budget tel que prévu dans la programmation Marshall2.vert à savoir 1.053.364,00 TVAC. "

La Spaque ne peut fournir d'autres garanties quant à la dépollution tant que la Ville n'est pas propriétaire du terrain. Le Collège a ainsi décidé de communiquer la note d'état des connaissances concernant la pollution présente sur le site, établie par la SPAQuE, au Notaire MINON pour être annexée à l'acte authentique.

Il s'agit de 3 beaux dossiers souligne le Président.

## 4. PRESENTATION DE L'APPLICATION BETTERSTREET PERMETTANT LA GESTION DES DEMANDES D'INTERVENTIONS DU SERVICE TRAVAUX

Le Président présente le dossier. BetterStreet est une application qui facilite l'organisation du travail et avec laquelle les chefs de travaux peuvent visualiser rapidement tous les signalements et planifier les interventions.

Il invite M. Dave BAUDOUX, Chef de Bureau Technique faisant fonction, nouveau patron du service travaux à expliquer la pratique de cette application, actuellement employée en phase d'essai en interne.

En s'appuyant sur une présentation à l'écran, M. BAUDOUX précise tout d'abord que BetterStreet est le nom de la société qui a mis au point ce logiciel que la Ville a acquis le 10 octobre 2017 (notification du marché) et les services ont commencé à l'utiliser le 10 décembre.

Jusqu'à présent, le Service Travaux recevait toutes les demandes d'où qu'elles viennent sous différentes formes, l'application BetterStreet permet d'unifier, de centraliser. Les demandes sont introduites par le service dans le système, chaque agent a le même système, celui-ci étant accessible à tous, chacun voit ainsi les intervenants, les dates de demandes, les dates d'exécution. Neuf smartphones sont entre les mains des agents, 1 smartphone de réserve, il faut évidemment un peu de temps pour maîtriser cet outil. En Wallonie, 39 communes l'utilisent, toutes ces communes ont persévéré et ne l'ont pas abandonné.

Le Président insiste sur le fait que le service doit s'approprier l'outil, changer certaines habitudes, Better Company est une jeune société.

M. BAUDOUX ajoute que le 19 juin, il est prévu de passer une journée dans les locaux de celle-ci.

Interviennent à l'issue de cette présentation, M. LANNOO, Mme NICAISE, MM. CRAMPONT, LADURON, BRUYNDONCKX et MORCIAUX.

Le Président remercie M. BAUDOUX qui prend congé à 20h13.

5. **INTERCOMMUNALE IMIO – APPROBATION DES POINTS PORTES À L'ORDRE DU JOUR DES ASSEMBLEES GENERALES ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE DU 07/06/2018**

Le Président présente le dossier. Intervention de Mme NICAISE et de MM CARLIER et FURLAN.  
La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation, notamment les articles L1512-3 et L1523-1 et suivants ;

Vu sa délibération du 28 juin 2011 portant sur la création et la prise de participation de la Ville à l'intercommunale de mutualisation en matière informatique et organisationnelle (IMIO) ;

Attendu que la Ville a été convoquée aux assemblées générales ordinaire et extraordinaire d'IMIO du 07 juin 2018 par lettre datée du 29 mars 2018 ;

Attendu que l'Assemblée générale du premier semestre doit avoir lieu, avant la fin du mois de juin, conformément à l'article L1523-13 - § 4 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Attendu que la Ville est représentée à l'Assemblée générale de l'Intercommunale IMIO par cinq délégués, désignés à la proportionnelle, trois au moins représentant la majorité du Conseil communal ;

Qu'il convient donc de définir clairement le mandat qui sera confié à ces 5 délégués représentant la Ville aux Assemblées Générales ordinaire et extraordinaire de l'intercommunale IMIO du 07 juin 2018 et qu'à cette fin le Conseil doit se prononcer sur les points des ordres du jour des Assemblées Générales ordinaire et extraordinaire ;

Considérant que les délégués rapportent à l'Assemblée Générale, la proportion des votes intervenus au sein de leur Conseil et qu'à défaut de délibération du Conseil communal, chaque délégué dispose d'un droit de vote correspondant au cinquième des parts attribuées à l'associé qu'il représente ;

Vu l'ordre du jour de l'assemblée générale extraordinaire portant sur :

1. modification des statuts – mise en conformité par rapport au nouveau décret visant à renforcer la gouvernance et la transparence au sein des structures locales
2. Règles de rémunération
3. Renouvellement du Conseil d'Administration

Vu l'ordre du jour de l'assemblée générale ordinaire portant sur :

1. présentation du rapport de gestion du Conseil d'Administration
2. présentation du rapport du Collège des contrôleurs aux comptes
3. présentation et approbation des comptes 2017
4. décharge aux administrateurs
5. décharge aux membres du collège des contrôleurs aux comptes

Attendu que les points précités sont de la compétence de l'Assemblée Générale et ce conformément à l'article 19 des statuts de l'intercommunale IMIO

Considérant qu'afin de répondre à toutes les questions, une séance d'information a été organisée le lundi 23 avril 2018 à 10h00 dans les locaux d'IMIO pour l'assemblée générale ordinaire et le lundi 07 mai 2018 à 10h00 dans les locaux d'IMIO pour l'assemblée générale extraordinaire ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1. : d'approuver les ordres du jour suivants :  
assemblée générale extraordinaire

1. modification des statuts – mise en conformité par rapport au nouveau décret visant à renforcer la gouvernance et la transparence au sein des structures locales
2. Règles de rémunération
3. Renouvellement du Conseil d'Administration

assemblée générale ordinaire

1. présentation du rapport de gestion du Conseil d'Administration
2. présentation du rapport du Collège des contrôleurs aux comptes
3. présentation et approbation des comptes 2017
4. décharge aux administrateurs

5. décharge aux membres du collège des contrôleurs aux comptes

Article 2. : de charger ses délégués à ces assemblées de se conformer à la volonté telle qu'elle est exprimée dans l'article 1er ci-dessus.

Article 3 : de charger le Collège communal de veiller à l'exécution de la présente décision.

Article 4. : de transmettre la présente délibération à l'intercommunale IMIO ainsi qu'aux représentants de la Ville.

## 6. MODIFICATION DU STATUT ADMINISTRATIF DU PERSONNEL COMMUNAL

Le Président assure une présentation globale des points 6, 7, 8 et 9, à l'aide d'une projection visuelle. En commençant, il justifie le retard de la présentation de ces dossiers à la négociation syndicale et au Conseil communal par les graves problèmes de santé rencontrés par la Cheffe de bureau en charge de ceux-ci.

Ville	CPAS
<b>1) Réduction du temps de travail</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Passage de 38 à 36h/sem au 01.7.2018 avec suppression de 2 jours de congé en 2019 (08/05 et le mardi de Saint-Roch)</li> <li>• 4/5 temps payé à temps plein à partir de 60 ans</li> <li>• Semaine volontaire de 4 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4/5 temps payé à temps plein à partir de 60 ans</li> <li>• Pas de suppression des 2 jours de congé</li> </ul>
<b>2) Revalorisation des bas salaires</b>	
La suppression de l'échelle E1 au 01/07/2018	
La revalorisation de l'échelle E2 au 01/07/2018	
La revalorisation de l'échelle E3 au 01/01/2020	
<b>3) GRH plus dynamique</b>	
Proposition commune Ville/CPAS de permettre l'accès aux postes accessibles par promotion aux agents contractuels	
<b>4) Mesure relative à la motivation, pouvoirs d'achat et présentéisme</b>	
Octroi de 250€ de chèqe si moins de 15 jours d'absence	
<b>5) Gel des nominations dans l'attente des modalités futures du régime applicable</b>	

Il faut comprendre que s'il n'y a pas de remplacement poste par poste, il y a bien des engagements. Ces nouvelles dispositions sont valables 3 ans. Il y aura une évaluation chaque année et une évaluation globale à l'issue des 3 ans. En terminant sa présentation, le Président remercie tous ceux qui ont participé à ce travail à savoir le Collège, le CPAS et sa Présidente, l'ensemble de l'administration et la principale intéressée Mme Catherine DEOM ainsi que les organisations syndicales. Finalement ce sont des compromis, un grand pas pour une administration plus efficace et économe de la santé des gens.

Interviennent ensuite :

M. LOSSEAU :

*« En priorité, il faut que notre personnel soit satisfait de travailler pour notre commune. C'est important pour eux évidemment mais aussi pour notre population. La motivation est une clé de l'efficacité et d'un bon service. De plus la flexibilité sera plus grande.*

*Les avis de légalité donnés par notre directeur financier nous rassurent quand au caractère raisonnable du point de vue des finances communales.*

*Les cas de grossesse et de maladies graves sont retirés du calcul pour la prime de « présentéisme ». Nous l'avions demandé lors du budget.*

*Le caractère réversible des mesures de réduction du temps de travail sont bien restées pour l'ensembles des dispositions si à l'analyse, il apparaît que ce n'est pas tenable sans devoir augmenter le nombre d'agents communaux.*

*Bref, c'est bien un challenge ! Un challenge à réussir tant pour le personnel que les services à rendre à notre population »*

Mme M-F NICAISE pose les questions à la base de sa réflexion :

*« De quoi parle-t-on ? Un même projet ? Que celui de Charleroi ? Payé par qui ? Une annonce électorale ? Et le marasme social ? Un cadeau ? Un cadeau empoisonné ? Pour qui ? Certainement pas pour le CPAS !*

La presse a présenté les mesures comme étant celles adoptées au mois d'avril par le Conseil Communal de Charleroi, mais ce qui doit être voté à Thuin est totalement différent de ce qui a été voté à Charleroi et qui aurait d'ailleurs été voté s'il s'agissait du même projet par le MR de Thuin.

A Charleroi, la réduction du temps de travail s'inscrit dans la volonté d'alléger les métiers reconnus pénibles pour le personnel plus âgé et cela qu'il s'agisse indifféremment de fonctionnaires de la commune ou du CPAS.

Dans la décision « carolo », les fonctions pénibles et la procédure sont bien définis et des embauches compensatoires sont prévues. S'agissant également d'un projet pilote, la méthode d'évaluation est bien déterminée avec la mise en place d'une commission d'évaluation.

A Thuin, de quoi parle-t-on ? Un même projet ? Pas du tout !

A Thuin, on est très loin de ce qui s'est fait à Charleroi dès lors qu'il s'agit de continuer à payer 38 heures des personnes qui ne presteront plus que 36 heures, sans embauches compensatoires.

Un cadeau électoraliste ?

Certainement pas un cadeau pour le CPAS puisque les agents de celui-ci ne sont pas visés par les mesures.

Un cadeau empoisonné pour le personnel et pour le citoyen !

Empoisonné pour le personnel qui devra faire le travail qu'il faisait en 38 heures en 36 heures.

Enfin Paul, si tu emploies à titre personnel une technicienne de surface et qu'elle preste 4 heures chez toi, je propose que dès demain, tu continues à lui payer ses 4 heures pour un travail qu'elle ne devra plus faire qu'en 3 heures.

Que faut-il en déduire ? Que les 38 heures n'étaient pas réellement prestées (papotage, pauses trop longues, etc.) ? Cela relève alors d'une attitude de mépris par rapport au personnel.

Ou les 38 heures étaient réellement prestées et nécessaires pour accomplir le travail exigé. Dans ce cas, c'est effectivement un cadeau empoisonné pour le personnel qui travaillera nécessairement dans un stress puisqu'il n'est pas prévu d'embauches compensatoires et que les mesures annoncées représentent 7 emplois.

Un cadeau empoisonné à deux titres pour le citoyen qui, lui, partira travailler tous les jours pour accomplir les 38 heures de son contrat de travail et qui est finalement celui qui paie le cadeau fait à 145 agents. Cadeau empoisonné à un second titre dès lors que le service rendu au citoyen ne pourra plus se faire de la même façon ; certes le développement du numérique peut alléger certaines fonctions mais ne remplacera jamais l'accueil nécessaire dans les services. D'autant plus que nous savons que la population de Thuin est plus âgée que dans d'autres régions.

Dans les pièces, l'on constate que l'administration a attiré l'attention du collègue sur l'impossibilité d'appliquer les 36 heures à certains services et notamment à la bibliothèque. Qu'en est-il ?

Nous sommes particulièrement choqués de ce que les mesures envisagées ne s'appliquent pas au CPAS dès lors que, pour redresser cet outil qui était en péril il y a 3 ans, le personnel du Gai Séjour et du CPAS ont fait d'énormes efforts et ceux-là même ne sont pas récompensés puisqu'ils sont privés des mesures, tant celles visant la RTT que la prime de « présentéisme ».

La prime de présentéisme, parlons-en !

Inutile de vous dire qu'elle est totalement absente de l'ADN des libéraux. Le travailleur est récompensé pour un travail pour lequel il est rémunéré ! C'est tout simplement surréaliste ! Pourquoi geler les nominations qui, elles, peuvent représenter une vraie reconnaissance.

D'autant que l'on sait que dans l'administration communale de Thuin, parce que les syndicats souhaitent que les nominations se fassent en ordre utile et nonobstant le fait que deux dérogations ont été prises par les autorités, un certain nombre de fonctionnaires font fonction depuis presque plus de 10 ans ; ils assument ainsi des responsabilités pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés et parfois même que d'autres, nommés, n'ont pas voulu assumer.

Enfin, Monsieur le Bourgmestre, au mois de janvier de cette année, vous parliez du marasme social dans lequel la ville de Thuin allait être plongée du fait de la réforme APE. Je ne souhaite pas entrer dans ce débat mais si effectivement un doute existe quant à la disparition de certains emplois, n'eut-il pas mieux fallu garder une poche financière pour pérenniser ces emplois plutôt que de prendre de telles mesures ? ».

M. MORCIAUX :

« Je regrette le timing et la difficulté d'obtenir les dernières infos après les négociations syndicales (la déléguée est tenue au secret) vous promettez un texte que nous recevons la dernière après-midi et qui, par exemple, ne précise pas quelles phrases sont modifiées...Le sujet n'aurait-il pu être abordé en juin ?

Ecolo est pour la réduction du temps de travail si embauche compensatoire.

Certains travailleurs « en ont déjà trop » et craignent de ne pouvoir tout faire.

Sur la prime de présentéisme, je ne pense que du mal, je suis absolument contre.

L'avis du Directeur financier est négatif et craint une annulation par la tutelle...Tous les travailleurs recevraient alors un cadeau inconditionnel...en cette période...

Vraiment pas convaincu qu'un nombre significatif de travailleurs de la commune « fraudent » plus de 15 jours par an et s'il y en a vraiment, un bon pour 14 « lundinites » rend la mesure inefficace...

5 X 2 jours d'absence tombant mal désorganisent plus sûrement un service que 3 semaines prises en s'organisant. »

M. LANNOO :

« Je me fais je pense sur ce sujet le porte parole de beaucoup d'entre nous je ne peux que regretter que ce point apparaisse ce mois ci alors que deux jours fériés de l'administration survenaient la semaine avant le conseil rendant l'analyse plus compliquée, mais nous y sommes quand même parvenus. Je regrette cependant encore plus que dans les pièces il n'y avait pas de procès verbal de la concertation CPAS Ville, je l'attends toujours, ni de procès verbal de la négociation syndicale puisque ces deux réunions se tenaient hier. Le procès verbal de la concertation syndicale est arrivé par mail ce jour à 13h40, quand on sait que la plupart d'entre nous dans de cette assemblée travaillent jusqu'au conseil communal, cela me

15 mai 2018

*semble faire preuve de peu de respect pour le conseil communal et le travail d'analyse nécessaire pour un dossier aussi important pour le personnel mais aussi pour l'ensemble des citoyens qui seront les premiers impactés par ces mesures ! Il me semble donc que ce dossier tient plus de l'effet d'annonce que d'un dossier bien ficelé et réfléchi alors que l'importance de celui-ci n'échappe à personne en terme de finances publiques voire sur certains points sur la légalité. Ce manque de préparation, voire... cet amateurisme électoraliste aura des conséquences inévitables sur le stress au sein du personnel, certaines tensions et discriminations semblant pointer le jour comme l'a très justement signalé Marie Françoise dans son intervention !*

*Par ailleurs, comme ancien Echevin des finances je ne peux que m'inquiéter sur les incertitudes quant au coût de telles mesures ...l'enveloppe allouée semblant dérisoire au regard de celle débloquée à Charleroi où seuls 36 agents sont concernés !*

*Et quand on parle de Charleroi qui semble inspirer très fort l'annonce du bourgmestre, j'ai avec mon groupe lu attentivement le règlement relatif à la réduction du temps de travail, le titre exact se complète en fin de carrière pour les métiers pénibles ; les conditions d'octroi sont beaucoup plus strictes et se justifient sans aucun problème*

*Mais quand on parle de bien être au travail pour le personnel...Je suis bien évidemment tout à fait pour le bien être du personnel, mais je suis aussi pour un service équivalent à la population qui paie ces services qui lui sont rendu s! Je m'interroge sur d'autres mesures qui auraient également apporté du bien être au travail comme le télétravail par exemple ...Cela a un coût me direz- vous ? Bien évidemment mais ce n'est pas sur ce point que des économies doivent être faites. Le bien être n'est pas nécessairement des heures de congés en plus et des mesures autres peuvent être analysées pour rendre le travail encore plus agréable mais surtout toujours autant voire encore plus efficace !*

*Enfin je vois dans ce travail plusieurs contradictions...sur la ligne du parti Mr Furlan oublie l'embauche compensatoire prônée par les têtes pensantes du PS, sur le fédéral mais je m'en étonne moins en faisant fi de la loi relative à la réduction du temps de travail et enfin sur l'avis de la Cour d'Etat qui donnait un avis négatif sur le plan bien être du Ministre Lacroix dont s'inspire notre bourgmestre dans sa proposition... »*

Interventions de M. LADURON et de Mme VAN LAETHEM.

Le Président répond aux différentes interventions :

*Au départ, il était envisagé de proposer pour l'ensemble de l'administration les heures « soleil » c'est-à-dire le régime de prestations appliqué au personnel du home. Il y a eu discussion avec les agents, leur volonté était les mêmes avantages pour tout le monde, à savoir 36heures/semaine et pas une réduction à partir d'un âge déterminé. Les négociations ne se sont pas faites dans la précipitation, il fallait les pièces à disposition, les dossiers sont ultra connus.*

*La dernière réunion de négociation s'est tenue hier matin, le procès-verbal a été transmis le plus rapidement possible ce jour début d'après-midi. Le Collège a fait le pari de la confiance au personnel, les réactions exprimées sont celles de tous les conservateurs sur les modifications antérieures au niveau des prestations de travail. Nous ne nous sommes pas référés aux dispositions prises par la Ville de Charleroi, nous considérons que tous les métiers sont pénibles dans notre administration. Quant aux moyens financiers, il y a augmentation des bas salaires, malheureusement les communes sont pénalisées par les dispositions prises par le Gouvernement fédéral comme le tax shift, l'augmentation de l'âge de la pension et par le Gouvernement Wallon qui réduit le nombre de points APE octroyés. Maintenant comparer Charleroi et Thuin c'est comparer des pommes et des poires. L'opération pilote voulue à Thuin est de plus grande ampleur, il y a de l'embauche compensatoire comme je l'ai souligné ci-devant. Les organisations syndicales ont été rencontrées à maintes reprises, elles ont vu leurs affiliés. Le Collège a rencontré tous les agents, les agents non syndiqués ont ainsi été informés, il n'a pas observé d'opposition. Il y a un bémol au niveau de la prime de présentisme, elle est l'expression d'une volonté politique, mais la restriction mise à son octroi pourrait ne pas être approuvée par la Région Wallonne. Je suis heureux d'apprendre que le MR est pour la nomination à Thuin, cela est différent de sa position en d'autres lieux. Il s'agit d'une expérience pilote élaborée avec les syndicats et la tutelle.*

Les délibérations suivantes sont prises :

#### **6.1 Personne de confiance**

##### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut administratif applicable au personnel communal arrêté en date du 21 décembre 2010 avec effet au 3 février 2011;

Considérant qu'il y a lieu de modifier les personnes de confiance afin de favoriser les synergies entre la Ville et le CPAS;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14/05/2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis le 07/05/2018;



15 mai 2018

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, à l'unanimité :

Article 1 : De revoir les dispositions fixées au CHAPITRE II - PERSONNEL : DROITS, DEVOIRS ET INTERDICTIONS  
- Section 4 : Procédures mises en place dans le cadre du harcèlement moral et sexuel sur les lieux de travail - POINT C -  
Procédures : comme suit :

### C. Procédures

Le Collège communal a confié la gestion de ces problématiques à l'ASBL ARISTA, service externe spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ainsi que dans la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Dès lors toute personne qui s'estime être l'objet victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut s'adresser directement au conseiller en prévention compétent du service externe de prévention et protection du travail :

ASBL ARISTA,

Tél : 02/533.74.11

Du lundi au vendredi durant les heures d'ouverture des bureaux.

Ou aux personnes de confiance suivantes désignées par le Collège des Bourgmestre et Echevins en date du 10.12.2004 :  
Ville et CPAS :

- Monsieur Jean-Marie LHERMITTE 071/ 55.94.83

- Madame Nathalie BERLEMONT 071/59.91.14

- Madame Sylviane RENUART 071/59.91.14

L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace (local, temps,...).

1. La personne de confiance ou le conseiller en prévention entendra le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de 8 jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause. La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent pendant les heures de travail.

2. Si le travailleur refuse une procédure de conciliation ou si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, le travailleur aura la possibilité de déposer une plainte motivée entre les mains du conseiller en prévention. Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

3. La personne de confiance tient un registre qui contient une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits. Elle ne comprend pas l'identité du travailleur. Seul l'employeur, le conseiller en prévention et la personne de confiance ont accès à ce registre.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

Le conseiller en prévention informera immédiatement le collège communal par courrier recommandé du fait que le travailleur et les témoins bénéficient de la protection contre le licenciement visé à l'article 32 tredecies de la loi du 11 juin 2002.

La plainte comprend :

- la description précise des faits
- le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés
- l'identité de la personne mise en cause

4. La personne incriminée sera également entendue. Sa déclaration sera actée par écrit. La personne incriminée recevra une copie de sa déclaration. Les témoins reçoivent également une copie de leurs déclarations.

5. Le conseiller en prévention remet un avis écrit à l'employeur contenant :

- le compte rendu des faits;
- le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

- pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail;
- l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaire des faits;
- les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;
- les autres mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de 3 mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée. Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée. L'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

6. L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre. Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

7. Si ces actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail se poursuivent après la mise en application des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures nécessaires, le conseiller en prévention pourra saisir, à la demande de la victime, l'inspection médicale.

8. Tant le travailleur que la personne incriminée auront le droit de se faire assister par un collègue ou un délégué syndical durant toute la procédure.

Tant la victime que la personne incriminée ont le droit d'être informées des suites données à la plainte motivée et du suivi réservé à celle-ci.

En outre, le travailleur aura à tout moment le droit :

- de s'adresser directement à l'inspection médicale;
- de s'adresser directement à l'auditorat du travail;
- ou d'intenter une procédure en cessation devant le tribunal de travail et, le cas échéant, de demander des dommages et intérêts.

L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention à l'exception des propositions de mesures collectives.

Enfin, tous les abus de procédure du travailleur ayant utilisé la législation dans l'intention de nuire à autrui seront sanctionnés, comme la loi le prescrit.

Outre les frais de procédure mis à sa charge, le travailleur fraudeur pourra voir sa responsabilité civile engagée ainsi que sa responsabilité pénale par application des articles 443 et suivants du code pénal relatifs à la calomnie et à la diffamation.

Les textes de lois régissant les matières de la présente peuvent être consultés auprès du service du personnel pendant les heures d'ouverture des bureaux.

Article 2 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 3 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

## **6.2 Volume de travail – Congés fériés et légaux – Congé spécial**

### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut administratif applicable au personnel communal, arrêté en date du 21 décembre 2010 avec effet au 03 février 2011 et ses modifications ultérieures ;

Considérant que le Collège communal souhaite mener une opération pilote sur la réduction du temps de travail avec une évaluation annuelle, sur une période de 3 ans portant sur :

- la durée hebdomadaire de travail
- la modification des congés locaux
- l'allègement du temps de travail à partir de 60 ans

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi ;

Vu le procès-verbal de la réunion de concertation Ville/CPAS du 14 mai 2018 ;

Vu le procès-verbal de la réunion du comité de négociation syndicale du 14 mai 2018 ;

15 mai 2018

Vu l'avis du Directeur financier émis en date du 09/05/2018 ;

Vu la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, par 15 voix POUR, 6 voix CONTRE et 1 ABSTENTION (Ch. Morciaux) :

Article 1 : De revoir les dispositions prévues au CHAPITRE X - POSITIONS ADMINISTRATIVES : SECTION 1

Activité de service : comme suit :

Section 1 - Activité de service

Article 79 : Sauf disposition contraire, l'agent en activité, a droit au traitement, à l'avancement de traitement, à l'évolution de carrière et à la promotion.

L'agent en activité ne peut s'absenter du service que s'il a obtenu un congé ou une dispense.

Article 80 : Le volume hebdomadaire de travail est fixé à 36 h/sem. en régime de 5 jours.

Le temps de travail des agents occupés à horaire réduit est calculé proportionnellement à celui-ci.

Le personnel des services administratifs peut bénéficier, avec l'accord du collège communal, d'un horaire variable.

Dans cette perspective, tout agent souhaitant bénéficier de prestations variables doit introduire une demande préalable, au collège communal, fixer son horaire de travail en accord avec le chef de service et obtenir l'autorisation du collège communal pour débiter son horaire spécial.

Il est conçu principalement pour introduire une certaine souplesse dans les heures de prestations du personnel.

Lorsque l'intérêt du service l'exige, il pourra être imposé un horaire fixé à certaines catégories d'agents, soit temporairement, soit d'une manière permanente, dans le respect de la procédure de négociation syndicale.

La pratique de l'horaire variable, qui offre aux agents la possibilité de déterminer journalièrement leurs heures d'arrivée ou de départ, est conditionnée par le respect de deux principes essentiels :

- elle doit être fondée sur un élément de confiance et de collaboration. Elle implique de la part de tous les partenaires une loyauté absolue. Le cas échéant, un système de pointage sera mis en place ;
- elle ne peut, en aucun cas, porter atteinte aux bons rapports entre l'administration et les usagers. De ce fait, l'intérêt du service doit toujours prévaloir sur le libre choix des horaires.

L'application des principes définis ci-dessus suppose que les agents d'un même service soient suffisamment polyvalents pour répondre aux demandes de toute nature, en l'absence de la personne normalement compétente.

Les chefs de service devront donc prendre toute disposition utile en ce sens en accord avec les agents intéressés et veiller à ce qu'une étroite coordination existe à tout moment entre les agents d'un même service afin de concilier les nécessités des services et les souhaits des intéressés quant aux heures d'arrivée et de départ.

Article 2 : De revoir les dispositions prévues au CHAPITRE XI - RÉGIME DES CONGÉS : Section 2 : comme suit :

Section 2 - Jours fériés et congés locaux

Ces congés sont octroyés à l'agent statutaire et contractuel.

Article 115 : Par. 1er - Les agents sont en congé les jours fériés légaux suivants : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 21 juillet, le 15 août, les 1er et 11 novembre, le 25 décembre.

Par. 2 - Ils sont également en congé :

Jusqu'au 31 décembre 2018 : le 2 janvier, le 8 mai, le 27 septembre (fête de la communauté française), les 2 novembre et 15 novembre et le 26 décembre.

A partir du 1er janvier 2019 : le 2 janvier, le 27 septembre (fête de la communauté française), les 2 novembre et 15 novembre et le 26 décembre.

Par. 3 - les agents sont également en congés « locaux » :

Jusqu'au 31 décembre 2018 : le mardi-gras après-midi, les lundi et mardi de la Saint-Roch; le jour de la fête patronale (3 novembre : St Hubert; 4 décembre : Ste Barbe ; 6 décembre : St Nicolas) ; le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi.

A partir du 1er janvier 2019 : le mardi-gras après-midi, le lundi de la Saint-Roch, le jour de la fête patronale (3 novembre : St Hubert ; 4 décembre : Ste Barbe ; 6 décembre : St Nicolas) ; le 24 décembre après-midi et le 31 décembre après-midi.

Article 116 : Le Collège communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler pendant les jours de congé indiqués ci-dessus ou le week-end. Ils ont droit, dans ce cas, à un congé de récupération, qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Lorsqu'un des jours de congé visés au premier alinéa coïncide avec un samedi, un dimanche ou un jour où l'agent ne travaille pas en vertu du régime de travail qui lui est applicable, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Article 117 : Les congés visés à la présente section sont assimilés à une période d'activité de service.

Toutefois, si le jour férié, l'agent est en congé pour un autre motif ou s'il est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

#### Section 2 Bis - Congé spécial

Ce congé est octroyé à l'agent statutaire ou contractuel.

L'agent âgé de 60 ans, occupé à temps plein, bénéficie d'une période de congé spécial équivalant à 42 jours ouvrables par an.

Ce congé doit être pris à raison d'un jour fixe ou de deux demi-jours par semaine à dater de la prise de cours de ce « congé spécial ».

Il est subordonné aux exigences du bon fonctionnement du service et ne donne jamais lieu à un paiement en espèces. S'il n'est pas pris, il est perdu.

Le « congé spécial » prend cours le 1er du mois qui suit la date anniversaire et est réduit à due concurrence.

L'année suivante, le « congé spécial » est octroyé au prorata des jours de travail effectifs de l'année précédente et réduit à due concurrence.

L'agent a la possibilité de renoncer par écrit à ce congé. Pour cela, il en avertit par écrit le Collège communal.

Ce projet-pilote a une durée de 3 ans et sera évalué tous les ans.

Article 3 : Les données relatives à l'opération pilote de réduction du temps de travail seront évaluées sur une période de trois ans d'application et seront à l'échéance des trois ans soit maintenues, soit modifiées, soit supprimées.

Article 4 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 5 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

### **6.3 Semaine volontaire de 4 jours**

#### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut administratif applicable au personnel communal, arrêté en date du 21 décembre 2010 avec effet au 03 février 2011 et ses modifications ultérieures ;

Considérant que le Collège communal souhaite mener une opération pilote sur la réduction du temps de travail avec une évaluation annuelle, sur une période de 3 ans portant :

- la durée hebdomadaire de travail
- la modification des congés locaux
- l'allègement du temps de travail à partir de 60 ans

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi ;

Vu le procès-verbal de la réunion de concertation Ville/CPAS du 14 mai 2018 ;

Vu le procès-verbal de la réunion du comité de négociation syndicale du 14 mai 2018 ;

Vu l'avis du Directeur financier émis en date du 09/05/2018 ;

Vu la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE, à l'unanimité :**

Article 1 : De revoir le Chapitre XVI - SEMAINE VOLONTAIRE DE QUATRE JOURS et son annexe 13 comme suit :

CHAPITRE XVI - SEMAINE DE QUATRE JOURS

Section 1 – En vertu de la loi du 19 juillet 2012

Applicable à l'ensemble du personnel communal.

Article 273 : Les membres du personnel occupés à temps plein et qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail prévues au point 2 de la section 22 - Interruption de carrière, ou qui ne peuvent prétendre à ces possibilités, ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont imposées, tant que la mesure légale est en vigueur et pour une durée maximale de 60 mois sur la carrière et/ou jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de l'interruption de carrière « ordinaire » - interruption partielle dans le « régime fin de carrière » octroyée par l'ONEM. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

Article 274 : Le Conseil communal ne peut subordonner le droit visé à l'article précédent, à un accord préalable que pour des fonctions préalablement désignées, soit le Directeur général, le Directeur financier, un agent titulaire d'un grade de niveau A.

Article 275 : Si le Collège communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit à la semaine de quatre jours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agréé le service puisse être supérieure à six mois.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège communal.

Article 276 : L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent d'une demande sur formulaire ad hoc (voir annexe 13), auprès du Collège communal, dans laquelle il fixe la date initiale de la période de la semaine de quatre jours et le jour où il désire ne pas accomplir de prestations. Les prestations réduites dans le cadre de la semaine de quatre jours doivent toujours prendre cours au début du mois. Cette demande est formulée au moins deux mois avant le début de la période de congé pour semaine volontaire de quatre jours. L'agent reçoit un accusé de réception à sa demande. Le Collège dispose de quinze jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour invoquer les dispositions reprises à l'article précédent.

Article 277 : L'agent qui opte pour la semaine de quatre jours travaillera pendant une période déterminée à quatre cinquièmes. Au cours de chaque période d'un an de semaine de quatre jours, l'agent peut donner un préavis au cours du neuvième mois. Ce préavis produit ses effets à partir du premier jour du quatrième mois qui suit l'introduction du préavis.

Article 278 : L'agent qui opte pour la semaine de quatre jours reçoit le traitement dû pour des prestations à 80 % ainsi qu'un complément mensuel de traitement dont le montant est fixé à 80,57€. Ce complément de traitement, établi à l'indice pivot 138.01, fait intégralement partie du traitement.

Article 279 : Le calendrier de travail est établi de commun accord entre l'agent qui opte pour la semaine de quatre jours et son supérieur hiérarchique, étant entendu qu'il doit accomplir des prestations pendant quatre jours ouvrables par semaine. Pendant la période durant laquelle l'agent n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine de quatre jours, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Article 280 : La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service. L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 281 : Au cours de la période de semaine de quatre jours, l'agent ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un congé pour mission, d'une interruption de la carrière professionnelle. La période de la semaine de quatre jours est suspendue durant la période pendant laquelle l'agent est en congé de maternité, en congé parental, en congé pour motif impérieux d'ordre familial, en congé pour présenter sa candidature aux élections et en congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.

Section 2 – En autonomie locale

Applicable à l'ensemble du personnel communal disposant d'une ancienneté de 5 ans à temps plein au sein de l'Administration.

Article 282 : Les membres du personnel occupés à temps plein et qui ont épuisé les possibilités de réduire leurs prestations de travail prévues au CHAPITRE XVI - SEMAINE DE QUATRE JOURS / section 1 - En vertu de la loi du 19 juillet 2012, ont le droit d'effectuer quatre cinquièmes des prestations qui leur sont imposées et ce, jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de l'interruption de carrière « ordinaire » - interruption partielle dans le « régime fin de carrière » octroyée par l'ONEM. Les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine.

Article 283 : Le Conseil communal ne peut subordonner le droit visé à l'article précédent, à un accord préalable que pour des fonctions préalablement désignées, soit le Directeur général, le Directeur financier, un agent titulaire d'un grade de niveau A.

Article 284 : Si le Collège communal estime qu'il est nécessaire de maintenir un membre du personnel au travail à temps plein en raison de ses connaissances, capacités ou aptitudes spécifiques ou en raison de l'importance de la mission dont il est investi, il peut faire courir le droit à la semaine de quatre jours à une date ultérieure à celle choisie par le membre du personnel, sans que la période écoulée entre la date choisie par le membre du personnel et celle qui agrée le service puisse être supérieure à six mois.

En cas de litige, la charge de la preuve incombe au Collège communal.

Article 285 : L'octroi de ce droit est subordonné à l'introduction par l'agent d'une demande sur formulaire ad hoc (voir annexe 13), auprès du Collège communal, dans laquelle il fixe la date initiale de la période de la semaine de quatre jours et le jour où il désire ne pas accomplir de prestations. Les prestations réduites dans le cadre de la semaine de quatre jours doivent toujours prendre cours au début du mois. Cette demande est formulée au moins deux mois avant le début de la période de congé pour semaine volontaire de quatre jours. L'agent reçoit un accusé de réception à sa demande. Le Collège dispose de quinze jours à partir du jour qui suit l'introduction de la demande pour invoquer les dispositions reprises à l'article précédent.

Article 286 : L'agent qui opte pour la semaine de quatre jours travaillera pendant une période indéterminée à quatre cinquièmes. Au cours de chaque période d'un an de semaine de quatre jours, l'agent peut donner un préavis au cours du neuvième mois. Ce préavis produit ses effets à partir du premier jour du quatrième mois qui suit l'introduction du préavis.

Article 287 : L'agent qui opte pour la semaine de quatre jours reçoit le traitement dû pour des prestations à 80 % ainsi qu'un complément mensuel de traitement dont le montant est fixé à 80,57€. Ce complément de traitement, établi à l'indice pivot 138.01, fait intégralement partie du traitement.

Article 288 : Le calendrier de travail est établi de commun accord entre l'agent qui opte pour la semaine de quatre jours et son supérieur hiérarchique, étant entendu qu'il doit accomplir des prestations pendant quatre jours ouvrables par semaine. Pendant la période durant laquelle l'agent n'a pas de prestations à fournir dans le cadre de la semaine de quatre jours, il ne peut exercer aucune activité lucrative.

Article 289 : La période d'absence est considérée comme congé et est assimilée à une période d'activité de service. L'agent conserve ses droits à l'avancement de traitement et ses titres à l'évolution de carrière et à la promotion.

Article 290 : Au cours de la période de semaine de quatre jours, l'agent ne peut être autorisé à exercer des prestations réduites pour quelque motif que ce soit. Il ne peut pas non plus se prévaloir d'un congé pour mission, d'une interruption de la carrière professionnelle. La période de la semaine de quatre jours est suspendue durant la période pendant laquelle l'agent est en congé de maternité, en congé parental, en congé pour motif impérieux d'ordre familial, en congé pour présenter sa candidature aux élections et en congé d'accueil en vue de l'adoption et de la tutelle officieuse.

### ANNEXE 13 : FORMULAIRE DE DEMANDE – SEMAINE DE QUATRE JOURS

#### 1. Partie à remplir par le membre du personnel

Nom et prénom : .....

Date de naissance : ...../...../.....

Grade : .....

Qualité : nommé à titre définitif / contractuel (1)

Semaine de quatre jours : en vertu de la loi du 19 juillet 2012 / en autonomie locale (1)

Date initiale : 01/...../.....

Je ne désire pas accomplir de prestations le jour suivant de la semaine (2) : .....

Signature :

#### 2. Partie à remplir par le chef administratif du service Personnel

Le demandeur a reçu un accusé de réception (3) de la demande à la date suivante : ...../...../.....

Nom : .....

Signature :

3. Partie à remplir par le Collège communal

La date initiale de la période de la semaine de quatre jours n'est pas / est (1) déplacée.

Nouvelle date initiale : 01/...../.....

Le demandeur en a été informé le ...../...../.....

Le calendrier de travail n'est pas / est (1) modifié.

Le demandeur n'accomplira pas de prestations le jour suivant de la semaine : .....

Le demandeur ne renonce pas / renonce (1) à son droit à la semaine de quatre jours.

Date : ...../...../.....

Signature :

Par le Collège,

(1) Biffer la mention inutile.

(2) On peut choisir un jour fixe chaque semaine (p.ex. pas de prestations le mardi) ou un autre système, comme par exemple la première semaine pas de prestations le lundi, la deuxième semaine pas de prestations le mardi, la troisième semaine pas de prestations le mercredi, ou bien : les six premiers mois pas de prestations le mercredi et les six mois suivants pas de prestations le vendredi. Ces exemples ne sont pas limitatifs.

(3) Un accusé de réception n'est délivré qu'aux membres du personnel auxquels la semaine de quatre jours est applicable.

Article 2 : La présente délibération sort ses effets à dater du 01 septembre 2017.

Article 3 : Les données relatives à l'opération de réduction du temps de travail seront évaluées sur une période de trois ans d'application et seront à l'échéance des trois ans soit maintenues, soit modifiées, soit supprimées.

Article 4 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

#### **6.4 Conditions d'accès aux emplois de niveau E**

##### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut administratif applicable au personnel communal arrêté en date du 21 décembre 2010 avec effet au 3 février 2011;

Vu la circulaire du Ministre des pouvoirs locaux et de la Ville datée du 19 avril 2013 relative à la revalorisation de certains barèmes;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14/05/2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis le 09/05/2018;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE, à l'unanimité :**

**Article 1** : De modifier les dispositions de l'**ANNEXE 2 du statut administratif particulier applicable au personnel administratif et relative à l'emploi d'auxiliaire d'administration** : comme suit :

**NIVEAU E**

## **Conditions d'accès à l'emploi d'Auxiliaire d'administration**

### **Echelle E2 – Par recrutement**

- Être âgé(e) de 18 ans minimum au moment de la nomination;
- Ce grade est accessible par recrutement à des candidats non diplômés;
- Réussir devant la Commission un examen dont le programme est le suivant :

#### 1ère épreuve : Epreuve écrite

Rédaction, arithmétique

#### 2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes.

Pour être admis, le candidat doit obligatoirement obtenir 50% des points dans les 2 matières et 60% dans l'ensemble.

Cette Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les délégués des organisations syndicales représentatives sont convoqués pour assister aux examens en qualité d'observateurs.

### **Echelle E3 - En évolution de carrière**

L'échelle E3 peut être appliquée au (à la) titulaire de l'échelle E2 d'auxiliaire d'administration pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 d'auxiliaire d'administration s'il (si elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**ou**

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2 d'auxiliaire d'administration s'il (si elle) a acquis une formation complémentaire (Voir Statut administratif - Chapitre XII « Formations »).

Article 2 : De modifier les dispositions de l'ANNEXE 6 du statut administratif particulier applicable au personnel ouvrier et relative à l'emploi d'auxiliaire professionnel(le) : comme suit :

## **NIVEAU E**

### **Conditions d'accès au grade d'auxiliaire professionnel(le)**

#### **Echelle E2 – Par recrutement**

- Être âgé(e) de 18 ans minimum au moment de la nomination;
- Aucune qualification n'est requise;
- Réussir l'examen portant sur une épreuve d'aptitudes professionnelles dont le programme est arrêté suivant l'emploi à conférer, par le Collège communal, et obtenir au minimum 60% des points.

#### **Echelle E3 - En évolution de carrière**

L'échelle E3 est attribuée à l'auxiliaire professionnel(le) titulaire de l'échelle E2 d'auxiliaire professionnel(le) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 d'auxiliaire professionnel(le) s'il (si elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

**ou**

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2 en qualité d'auxiliaire professionnel(le) s'il (si elle) a acquis une formation complémentaire (Voir Statut administratif - Chapitre XII).



Article 3 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 4 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

### **6.5 Conditions de traitements applicables au niveau C**

#### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut administratif applicable au personnel communal arrêté en date du 21 décembre 2010 avec effet au 3 février 2011;

Vu les accords syndicaux fixant les conditions simultanées de nomination, à savoir :

- la réussite d'un examen
- la priorité à l'ancienneté
- l'évaluation positive

Attendu que les emplois de niveau C ne sont accessibles qu'au personnel statutaire engendrant ainsi une discrimination pour le personnel contractuel;

Attendu que dans certains services aucun agent statutaire n'est intéressé par un emploi de niveau C ou n'a réussi l'examen de promotion;

Considérant qu'il y a lieu de régulariser la situation de certains agents contractuels qui exercent depuis de nombreuses années des fonctions supérieures et ce afin d'assurer la continuité des services;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14/05/2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis le 09/05/2018;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE, Par 21 voix POUR, 1 ABSTENTION (Ch. Morciaux)**

Article 1 : De modifier les dispositions de l'**ANNEXE 2 du statut administratif particulier applicable au personnel administratif et relative à l'emploi de chef de service administratif** : comme suit :

#### **NIVEAU C**

##### **Conditions d'accès à l'emploi de chef de service administratif**

#### **Echelle C3 - Par promotion**

L'échelle C3 attachée au grade de Chef de Service Administratif est accordée au (à la) titulaire de l'échelle D4, D5 ou D6 (personnel administratif) pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle administrative D4, D5 ou D6 en qualité d'agent statutaire définitif ;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation) ;
- réussir l'examen de promotion comportant les épreuves suivantes :

#### 1ère épreuve : Epreuve écrite

Résumé et critique d'une conférence sur un sujet en rapport avec la fonction, connaissances liés à la fonction.

#### 2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes.

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués pour assister aux examens en qualité d'observateurs.

### **Echelle C3 - Par Evolution de carrière**

L'échelle C3 attachée au grade de Chef de Service Administratif est accordée pour autant que les conditions suivantes soient remplies :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle administrative D6 ;
- avoir exercé les fonctions supérieures de chef de service administratif pendant 2 ans ;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation) ;
- réussir l'examen comportant les épreuves suivantes :

#### 1ère épreuve : Epreuve écrite

Résumé et critique d'une conférence sur un sujet en rapport avec la fonction, connaissances liés à la fonction.

#### 2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes.

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués pour assister aux examens en qualité d'observateurs.

### **Echelle C4 - Evolution de carrière**

L'échelle C4 attachée au grade de chef de service administratif est attribuée au (à la) titulaire de l'échelle C3 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C3 en qualité d'agent statutaire définitif s'il (si elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

- ou**
- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
  - compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C3 et avoir acquis une formation complémentaire (Voir statut administratif - Chapitre XII - Formations).

Article 2 : De modifier les dispositions de l'**ANNEXE 6 du statut administratif particulier applicable au personnel ouvrier et relative à l'emploi de brigadier(ère)** : comme suit :

#### **NIVEAU C**

#### **Conditions d'accès à l'emploi de brigadier(ère)**

### **Echelle C1 - Par promotion**

Cette échelle s'applique à l'ouvrier(ère) qualifié(e) titulaire d'une échelle de niveau D d'ouvrier (ère) qualifié(e) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ,
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans une échelle de niveau D d'ouvrier(ère) qualifié(e).
- réussir l'examen de promotion comportant :

#### 1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

#### 2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

- et, pour les agents titulaires de l'échelle D1, D2, D3 ou D4, avoir acquis une formation complémentaire (Voir Statut administratif - Chapitre XII « Formations »).

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

### **Echelle C1 - Par Evolution de carrière**

Cette échelle s'applique à l'ouvrier(ère) qualifié(e) titulaire d'une échelle de niveau D4 d'ouvrier (ère) qualifié(e) pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer »,
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans une échelle de niveau D4 d'ouvrier(ère) qualifié(e).
- avoir exercé les fonctions supérieures de Brigadier pendant 2 ans
- réussir l'examen de promotion comportant :

1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

- et, pour les agents titulaires de l'échelle D1, D2, D3 ou D4, avoir acquis une formation complémentaire (Voir Statut administratif - Chapitre XII « Formations »).

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

### **Conditions d'accès à l'emploi de brigadier(ère)**

### **Echelle C1 - Par promotion**

Cette échelle s'applique également à l'auxiliaire professionnel(le) (uniquement pour le personnel d'entretien) titulaire d'une échelle de niveau E pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer »,
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E (personnel d'entretien).
- réussir l'examen de promotion comportant :

1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la

qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

**Article 3** : De modifier les dispositions de l'**ANNEXE 6 du statut administratif particulier applicable au personnel ouvrier et relative à l'emploi de brigadier(ère)-chef** : comme suit :

**Conditions d'accès à l'emploi de brigadier(ère)-chef**  
(anciennement brigadier)

**Echelle C2 - Par promotion**

Cette échelle s'applique au brigadier(ère) titulaire de l'échelle C1 de brigadier pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C1 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) ;
- réussir l'examen de promotion comportant :

1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

**Echelle C2 - Par évolution de carrière**

Cette échelle s'applique au brigadier(ère) titulaire de l'échelle C1 de brigadier pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer » ;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C1 ou avoir exercé les fonctions supérieures de Brigadier chef pendant 2 ans
- réussir l'examen de promotion comportant :

1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

**Article 4** : De modifier les dispositions de l'**ANNEXE 6 du statut administratif particulier applicable au personnel ouvrier et relative à l'emploi de contremaître** : comme suit :

**Conditions d'accès à l'emploi de contremaître**

### **Echelle C5 - Par promotion**

Cette échelle s'applique :

- soit à l'ouvrier(ère) qualifié(e) titulaire de l'échelle D2, D3 ou D4 en qualité d'agent statutaire définitif ;
- soit au (à la) brigadier(ère) titulaire de l'échelle C1 ou C2 de brigadier(ère) / brigadier(ère)-chef en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve), pour autant que soient remplies les conditions suivantes :
  - disposer d'une évaluation au moins « à améliorer »;
  - compter une ancienneté :
    - soit de 12 ans dans l'échelle D2, D3 ou D4 en qualité d'ouvrier(ère) qualifié(e),
    - soit de 4 ans dans l'échelle C1 ou C2 en qualité de brigadier(ère)/brigadier(ère)-chef ;
- réussir l'examen de promotion comportant :

#### 1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

#### 2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

### **Echelle C5 - Par évolution de carrière**

Cette échelle s'applique au brigadier chef titulaire de l'échelle C2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins « à améliorer »;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C2 ou avoir exercé les fonctions supérieures de contremaître pendant 2 ans;
- réussir l'examen de promotion comportant :

#### 1ère épreuve : Epreuve écrite

En rapport avec la fonction.

#### 2ème épreuve : Epreuve orale

Entretien permettant de juger de la maturité des candidats et d'apprécier leurs aptitudes (gestion de personnel,...).

Pour être admissible, le candidat doit obtenir au minimum 50% de points à chaque épreuve et 60% au total.

Une Commission de sélection se compose majoritairement de représentants de l'administration et, au minimum, du Directeur général, ainsi que d'un gestionnaire des ressources humaines chargé en outre du secrétariat. Elle pourra être complétée par un ou deux membres de l'administration et un ou deux membres extérieurs choisis en fonction de la qualification et de la spécialisation propres aux examens. La présidence de cette commission revient à un représentant de l'autorité publique ou, à défaut, au Directeur général.

N.B. : Les représentants des organisations syndicales représentatives sont convoqués aux examens en qualité d'observateurs.

Article 5 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 6 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

## **7. MODIFICATION DU STATUT PECUNIAIRE DU PERSONNEL COMMUNAL**

Les délibérations suivantes sont prises

### 7-1 Octroi d'une prime d'assiduité

15 mai 2018

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut pécuniaire applicable au personnel communal arrêté en date du 07 mai 2002, tel que modifié à ce jour;

Attendu que le Collège communal souhaite renforcer le pouvoir d'achat du personnel et le remercier pour le travail réalisé tout en encourageant l'assiduité;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14/05/2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis le 07/05/2018;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, par 15 voix POUR, 7 voix CONTRE :

Article 1 : De prévoir au Chapitre VI : Allocations, les dispositions suivantes :

Section 8 : Octroi d'une prime d'assiduité

Applicable aux agents statutaires et contractuels

Une prime d'un montant annuel de 250€ nets est accordée aux agents communaux sous différentes formes :

- un chèque cadeau de 35€

- un éco-chèque de 215€

et ce tant que la mesure est en vigueur

Le montant annuel de 250€ nets ne sera pas réduit au prorata des prestations de l'agent.

La prime sera versée uniquement à l'agent qui compte moins de 15 jours ouvrables de congé de maladie sur base d'un temps plein sur l'année civile précédente.

Ce quota sera réduit en fonction des prestations de l'agent.

Les absences liées à la grossesse ou à l'une des maladies graves visées ci-dessous ne seront pas comptabilisées pour l'octroi de ladite prime :

- Affectations rénales traitées par dialyse
- Brucellose
- Cancer
- Charbon
- Choléra
- Diabète (type I et type II)
- Diphtérie
- Dystrophie musculaire progressive
- Encéphalite
- Fièvre paratyphoïde
- Fièvre typhoïde
- Hépatite virale
- Leucémie
- Maladie d'Alzheimer
- Maladie de Creutzfeldt-Jakob
- Maladie de Crohn
- Maladie de Hodgkin
- Maladie de Parkinson
- Maladie de Pompe
- Malaria
- Méningite cérébro-spinale
- Mucoviscidose
- Poliomyélite
- Sclérose en plaques (SEP)
- Sclérose latérale amyotrophique (SLA)
- Sida

- Tétanos
- Tuberculose
- Typhus
- Variole

Cette prime sera octroyée avant le 31 décembre.

Article 2 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 3 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

7-2 Revalorisation de certains barèmes en référence à la circulaire du 19 avril 2013

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut pécuniaire applicable au personnel communal arrêté en date du 07 mai 2002 et ses modifications ultérieures;

Vu la circulaire du Ministre des pouvoirs locaux et de la Ville datée du 19 avril 2013 relative à la revalorisation de certains barèmes;

Considérant qu'il y a lieu de procéder à un phasage dans la revalorisation des échelles;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14/05/2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis en date du 09/05/2018;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE, à l'unanimité :**

Article 1 : De revoir les dispositions fixées aux **ANNEXES 1/1, 4/1 et 4/2** du statut pécuniaire : comme suit :

ANNEXE 1/1

Echelles applicables à l'AUXILIAIRE D'ADMINISTRATION

<b>RECRUTEMENT</b>	
<b>Echelle E2</b>	
<b>Applicable au 01/07/2018</b>	
0	14.133,53
1	14.496,57
2	14.859,61
3	15.222,65
4	15.285,25
5	15.347,85
6	15.410,45
7	15.473,05
8	15.535,65
9	15.598,25
10	15.660,85
11	15.723,45
12	15.786,05
13	15.848,65
14	15.911,25
15	15.973,85
16	16.036,45

17	16.099,05
18	16.161,65
19	16.224,25
20	16.286,85
21	16.349,45
22	16.412,05
23	16.474,65
24	16.537,25
25	16.599,85
3/1 X 363,04	
22/1 X 62,60	

<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>			
<b>Echelle E3</b>		<b>Echelle E3</b>	
<b>Applicable au 01/01/2020</b>			
0	13.782,88	0	14.303,78
1	14.162,16	1	14.686,85
2	14.541,44	2	15.069,92
3	14.920,72	3	15.452,99
4	14.982,70	4	15.515,59
5	15.044,68	5	15.578,19
6	15.106,66	6	15.640,79
7	15.168,64	7	15.703,39
8	15.416,54	8	15.953,77
9	15.664,44	9	16.204,15
10	15.912,34	10	16.454,53
11	16.160,24	11	16.704,91
12	16.408,14	12	16.955,29
13	16.656,04	13	17.205,67
14	16.760,16	14	17.310,83
15	16.864,28	15	17.415,99
16	16.968,40	16	17.521,15
17	17.072,52	17	17.626,31
18	17.176,64	18	17.731,47
19	17.280,76	19	17.836,63
20	17.384,88	20	17.941,79
21	17.489,00	21	18.046,95
22	17.593,12	22	18.152,11
23	17.697,24	23	18.257,27
24	17.801,36	24	18.362,43
25	17.905,48	25	18.467,59
3/1 X 379,28		3/1 X 383,07	
4/1 X 61,98		4/1 X 62,60	
6/1 X 247,90		6/1 X 250,38	
12/1 X 104,12		12/1 X 105,16	

## ANNEXE 4/1

Echelles applicables à l'AUXILIAIRE PROFESSIONNEL(LE)

<b>RECRUTEMENT</b>	
<b>Echelle E2</b>	
<b>Applicable au 01/07/2018</b>	
0	14.133,53
1	14.496,57
2	14.859,61
3	15.222,65
4	15.285,25
5	15.347,85
6	15.410,45
7	15.473,05
8	15.535,65
9	15.598,25
10	15.660,85
11	15.723,45



12	15.786,05
13	15.848,65
14	15.911,25
15	15.973,85
16	16.036,45
17	16.099,05
18	16.161,65
19	16.224,25
20	16.286,85
21	16.349,45
22	16.412,05
23	16.474,65
24	16.537,25
25	16.599,85
3/1 X 363,04	
22/1 X 62,60	

<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>			
<b>Echelle E3</b>		<b>Echelle E3</b>	
<b>Applicable au 01/01/2020</b>			
0	13.782,88	0	14.303,78
1	14.162,16	1	14.686,85
2	14.541,44	2	15.069,92
3	14.920,72	3	15.452,99
4	14.982,70	4	15.515,59
5	15.044,68	5	15.578,19
6	15.106,66	6	15.640,79
7	15.168,64	7	15.703,39
8	15.416,54	8	15.953,77
9	15.664,44	9	16.204,15
10	15.912,34	10	16.454,53
11	16.160,24	11	16.704,91
12	16.408,14	12	16.955,29
13	16.656,04	13	17.205,67
14	16.760,16	14	17.310,83
15	16.864,28	15	17.415,99
16	16.968,40	16	17.521,15
17	17.072,52	17	17.626,31
18	17.176,64	18	17.731,47
19	17.280,76	19	17.836,63
20	17.384,88	20	17.941,79
21	17.489,00	21	18.046,95
22	17.593,12	22	18.152,11
23	17.697,24	23	18.257,27
24	17.801,36	24	18.362,43
25	17.905,48	25	18.467,59
3/1 X 379,28		3/1 X 383,07	
4/1 X 61,98		4/1 X 62,60	
6/1 X 247,90		6/1 X 250,38	
12/1 X 104,12		12/1 X 105,16	

## ANNEXE 4/2

Echelles applicables au MANŒUVRE TRAVAUX LOURDS

<b>RECRUTEMENT</b>	
<b>Echelle E2</b>	
<b>Applicable au 01/07/2018</b>	
0	14.133,53
1	14.496,57
2	14.859,61
3	15.222,65
4	15.285,25
5	15.347,85
6	15.410,45

7	15.473,05
8	15.535,65
9	15.598,25
10	15.660,85
11	15.723,45
12	15.786,05
13	15.848,65
14	15.911,25
15	15.973,85
16	16.036,45
17	16.099,05
18	16.161,65
19	16.224,25
20	16.286,85
21	16.349,45
22	16.412,05
23	16.474,65
24	16.537,25
25	16.599,85
3/1 X 363,04	
22/1 X 62,60	

<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>			
<b>Echelle E3</b>		<b>Echelle E3</b>	
		<b>Applicable au 01/01/2020</b>	
0	13.782,88	0	14.303,78
1	14.162,16	1	14.686,85
2	14.541,44	2	15.069,92
3	14.920,72	3	15.452,99
4	14.982,70	4	15.515,59
5	15.044,68	5	15.578,19
6	15.106,66	6	15.640,79
7	15.168,64	7	15.703,39
8	15.416,54	8	15.953,77
9	15.664,44	9	16.204,15
10	15.912,34	10	16.454,53
11	16.160,24	11	16.704,91
12	16.408,14	12	16.955,29
13	16.656,04	13	17.205,67
14	16.760,16	14	17.310,83
15	16.864,28	15	17.415,99
16	16.968,40	16	17.521,15
17	17.072,52	17	17.626,31
18	17.176,64	18	17.731,47
19	17.280,76	19	17.836,63
20	17.384,88	20	17.941,79
21	17.489,00	21	18.046,95
22	17.593,12	22	18.152,11
23	17.697,24	23	18.257,27
24	17.801,36	24	18.362,43
25	17.905,48	25	18.467,59
3/1 X 379,28		3/1 X 383,07	
4/1 X 61,98		4/1 X 62,60	
6/1 X 247,90		6/1 X 250,38	
12/1 X 104,12		12/1 X 105,16	

Article 2 : La présente délibération sort ses effets comme suit :

Auxiliaire professionnel(le)

- Suppression de l'échelle E1 et application de l'échelle E2 à dater du au 1er juillet 2018
- Revalorisation de l'échelle E2 à dater du au 1er juillet 2018
- Revalorisation de l'échelle E3 à dater du au 1er janvier 2020

## Manœuvre travaux lourds

- Revalorisation de l'échelle E2 à dater du au 1er juillet 2018
- Revalorisation de l'échelle E3 à dater du au 1er janvier 2020

## Auxiliaire d'administration

- Suppression de l'échelle E1 et application de l'échelle E2 à dater du au 1er juillet 2018
- Revalorisation de l'échelle E2 à dater du au 1er juillet 2018
- Revalorisation de l'échelle E3 à dater du au 1er janvier 2020

Article 3 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

7-3 Echelles de traitements applicables aux emplois de niveau C

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le statut pécuniaire applicable au personnel communal arrêté en date du 07 mai 2002 et ses modifications ultérieures;

Vu sa décision de ce jour relative à la modification du statut administratif et notamment les conditions d'accès aux emplois de niveau C;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14/05/2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis en date du 09/05/2018;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE,**

Par 15 voix POUR, 7 ABSTENTIONS ( M.-F. NICAISE, Ph. LANNOO, A. LADURON, V. THOMAS, N. ROULET, Ch. MORCIAUX, Y. DUPONT)

Article 1 : De revoir les dispositions fixées aux ANNEXES 1/5, 4/5, 4/6 et 4/7 du statut pécuniaire : comme suit :

ANNEXE 1/5

Echelles applicables au CHEF DE SERVICE ADMINISTRATIF

PROMOTION EVOLUTION DE CARRIERE		EVOLUTION DE CARRIERE
Echelle C3		Echelle C4
0	17.005,50	18.740,76
1	17.550,87	19.534,02
2	18.096,24	20.327,28
3	18.641,61	21.120,54
4	18.939,09	21.517,17
5	19.236,57	21.913,80
6	19.534,05	22.310,43
7	19.831,53	22.707,06
8	20.129,01	23.103,69
9	20.426,49	23.500,32
10	20.723,97	23.896,95
11	21.021,45	24.293,58
12	22.013,03	25.235,58

13	22.280,76	25.508,27
14	22.548,49	25.780,96
15	22.816,22	26.053,65
16	23.083,95	26.326,34
17	23.351,68	26.599,03
18	23.619,41	26.871,72
19	23.887,14	27.144,41
20	24.154,87	27.417,10
21	24.422,60	27.689,79
22	24.690,33	27.962,48
23	24.958,06	28.235,17
24	25.225,79	28.507,86
25	25.493,52	28.780,55
3/1 X	545,37	3/1 X 793,26
8/1 X	297,48	8/1 X 396,63
1/1 X	991,58	1/1 X 942,00
13/1 X	267,73	13/1 X 272,69

## ANNEXE 4/5

Echelle applicable au GRADE DE BRIGADIER(E)

<b>PROMOTION</b>	
<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>	
<b>Echelle C1</b>	
0	15.493,35
1	15.741,25
2	15.989,15
3	16.237,05
4	16.484,95
5	16.893,98
6	17.315,40
7	17.736,82
8	18.158,24
9	18.579,66
10	19.050,66
11	19.521,66
12	19.992,66
13	20.235,60
14	20.478,54
15	20.721,48
16	20.964,42

17	21.207,36
18	21.450,30
19	21.693,24
20	21.936,18
21	22.179,12
22	22.422,06
23	22.665,00
24	22.907,94
25	23.150,88
4/1 X 247,90	
1/1 X 409,03	
4/1 X 421,42	
3/1 X 471,00	
13/1 X 242,94	

## ANNEXE 4/6

Echelle applicable au BRIGADIER(E)-CHEF

<b>PROMOTION</b>	
<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>	
<b>Echelle C2</b>	
0	15.865,19
1	16.113,09
2	16.360,99
3	16.608,89
4	16.856,79
5	17.265,82
6	17.687,24
7	18.108,66
8	18.530,08
9	18.951,50
10	19.422,50
11	19.893,50
12	20.364,50
13	20.607,44
14	20.850,38
15	21.093,32
16	21.336,26
17	21.579,20
18	21.822,14
19	22.065,08
20	22.308,02
21	22.550,96
22	22.793,90

23	23.036,84
24	23.279,78
25	23.522,72
4/1 X 247,90	
1/1 X 409,03	
4/1 X 421,42	
3/1 X 471,00	
13/1 X 242,94	

## ANNEXE 4/7

Echelle applicable au CONTREMAITRE (Ville de – de 50.000 Habitants)

<b>PROMOTION</b>	
<b>EVOLUTION DE CARRIERE</b>	
<b>Echelle C5</b>	
0	16.608,87
1	17.166,64
2	17.501,30
3	17.699,62
4	17.897,94
5	18.096,26
6	18.294,58
7	18.492,90
8	18.691,22
9	18.889,54
10	19.670,41
11	20.141,41
12	20.612,41
13	20.855,35
14	21.098,29
15	21.341,23
16	21.584,17
17	21.827,11
18	22.070,05
19	22.312,99
20	22.555,93
21	22.798,87
22	23.041,81
23	23.284,75
24	23.527,69
25	23.770,63
1/1 X 557,77	
1/1 X 334,66	
7/1 X 198,32	

1/1 X 780,87
2/1 X 471,00
13/1 X 242,94

Article 2 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 3 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

8. **MODIFICATION DU REGLEMENT RELATIF AU STATUT ADMINISTRATIF DES GRADES LEGAUX - DECISION**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu les arrêtés du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination et les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux ;

Vu la circulaire du Ministre des pouvoirs locaux et de la Ville datée du 16 décembre 2013 relative à la réforme du statut des grades légaux ;

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi ;

Vu le procès-verbal de la concertation Ville/C.P.A.S. du 14/05/2018 ;

Vu le procès-verbal de la réunion de négociation syndicale du 14 /05/2018 ;

Vu l'avis du Directeur financier émis en date du 11/05/2018;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE,**

Par 15 voix POUR, 6 voix CONTRE et 1 ABSTENTION (Ch. Morciaux)

Article 1 : d'arrêter le règlement relatif au statut administratif des grades légaux comme ci-annexé.

Article 2 : ce statut entrera en vigueur dès approbation par la tutelle.

Article 3 : de soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle.

o o o

**Règlement relatif au statut administratif du directeur général et financier de la Ville de Thuin**

**Chapitre 1 : Dispositions générales**

**Base légale**

Le présent règlement fixe le statut administratif des directeurs général et directeur financier de la Ville conformément aux textes suivants :

- Décret du 18 avril 2013 modifiant les dispositions du Code de la Démocratie et de la Décentralisation;
- AGW du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux
- AGW du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux
- Circulaire du 16 décembre 2013 relative au statut des titulaires des grades légaux ;

Sur décision du Conseil communal, lors de chaque vacance d'une de ces fonctions, les emplois de directeur général et directeur financier sont conférés indifféremment par recrutement, et/ou promotion et/ou mobilité.

Il est pourvu à l'emploi dans les 6 mois de la vacance.

## **Chapitre 2 : recrutement**

### **Article 1 : Conditions générales d'admissibilité**

1. être ressortissant de l'Union européenne;
2. jouir des droits civils et politiques;
3. être de conduite répondant aux exigences de la fonction (fournir un extrait du casier judiciaire daté de moins de trois mois à la date fixée par le dépôt des candidatures) ;
4. être porteur d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A (universitaire ou enseignement supérieur de type long);
5. être lauréat de l'examen
6. avoir satisfait au stage

### **Article 2**

§ 1. Pour pouvoir participer à l'examen prévu à l'article 4 du présent règlement, les candidats doivent être porteurs des titres requis ;

Les candidats doivent être porteurs,

1° d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A

2° d'un certificat de management public ou tout titre équivalent délivré par un organisme agréé par le Gouvernement sur avis du conseil régional de la Formation.

Si ce certificat n'est pas organisé au moment où le Conseil fixe les conditions de participation à l'examen, il ne pourra être exigé par la suite.

§ 2. Ce certificat peut être obtenu durant la première année de stage.

Cette période de stage peut être prorogée pour une durée d'un an, jusqu'à l'obtention du certificat.

Lorsqu'il n'est pas acquis à l'issue de la période de stage, le Conseil communal peut notifier aux directeurs général et financier leur licenciement

Le certificat n'est pas exigé pour le directeur général et le directeur financier en fonction au 1.9.2013.

### **Article 3**

A l'initiative du Conseil communal, il sera procédé au recrutement selon les modalités qu'il fixera.

L'avis mentionnera les conditions générales et, le cas échéant, les conditions particulières de recrutement, les emplois auxquels il est pourvu et le délai d'introduction des candidatures qui ne peut être inférieur à 30 jours calendriers.

En cas d'urgence dûment motivée, le délai pourra être ramené à 20 jours calendriers.

La diffusion sera assurée par tout moyen approprié dont au moins un avis inséré dans un organe de presse quotidienne, un affichage aux valves communales et du C.P.A.S. et sur les sites internet de la Ville de Thuin et de l'Union des Villes et Communes de Wallonie.

### **Article 4**

§1<sup>er</sup> – Conformément à l'AGW 11.7.2013, l'examen comprendra trois épreuves :

1. Une épreuve d'aptitude professionnelle portant sur les matières professionnelles (50 %) :

- Droit communal (D.G. 30 % - D.F. 25 %) et Loi du 8 juillet 1976 organique des CPAS, et modifications (D.G 10%)
- Droit administratif appliqué aux pouvoirs locaux et la loi du 29 juillet 1991 sur la motivation formelle des actes administratifs ; (D.G. 20 % - D.F. 5 %)
- Droit civil – (5 %)
- Droit constitutionnel (5 %)
- La réglementation relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux de fournitures et de services et les arrêtés d'application (D.G. 10 % - D.F. 20 %)
- Finances locales et fiscalité (D.G. 20 % - D.F. 40 %)

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.

§2 - Les candidats doivent obtenir au moins 50 % des points à chaque épreuve pour être sélectionné à la suivante et au total 60 % des points pour réussir l'examen.

3. En outre, à l'issue des épreuves écrites et orales, les lauréats de l'examen seront soumis à un test d'analyse de motivation et de comportement.



## Article 5

§ 1. Le jury sera composé limitativement de:

- Deux experts désignés par le Collège communal.
- Deux représentants des fédérations professionnelles concernées (soit la fédération des directeurs généraux soit la fédération des directeurs financiers appartenant à une commune de même catégorie ou de catégorie supérieure ;
- Un enseignant d'une Université ou d'un établissement d'enseignement supérieur

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

## Chapitre 3 : Promotion

### Article 6

Pour rappel, ne peuvent postuler à l'emploi par promotion que les agents nommés à titre définitif.

L'examen de promotion comportera les mêmes épreuves que l'examen par recrutement

Le Conseil communal désigne le ou les grades dont les agents doivent être titulaires pour pouvoir postuler à l'emploi de directeur général ou financier

Lorsqu'il y a plus de deux agents de niveau A (statutaires) au sein de l'administration locale, l'accès aux fonctions de Directeur général et Directeur financier n'est ouvert qu'aux agents du niveau A.

Lorsqu'il y a deux ou moins de deux agents de niveau A (statutaires) au sein de l'administration locale, l'accès peut être ouvert à l'ensemble des agents porteurs d'un niveau D6, B, C3 et C4 qui disposent d'au moins 10 ans d'ancienneté dans ces niveaux (années prestées quel que soit le statut de l'agent durant ces années).

Une dispense de l'examen (d'aptitude professionnelle) est accordée aux agents ayant réussi un examen ou un concours d'accession à un grade au moins égal à celui de chef de bureau et qui disposent de cinq années d'ancienneté dans ce niveau (années prestées quel que soit le statut de l'agent durant ces années).

L'accès par promotion ne dispense pas l'agent de l'épreuve orale d'aptitude, ni du stage, ni de l'obtention du certificat de management durant la période de stage, ni du test d'analyse de motivation et de comportement repris au §3 de l'article 4.

## Chapitre 4 : Mobilité

### Article 7

Le directeur général et le directeur financier nommé à titre définitif peuvent bénéficier de la mobilité entre pouvoirs locaux mais sans droit de priorité sur les autres candidats au recrutement.

Les candidats seront dispensés de l'épreuve écrite d'aptitude professionnelle.

Cette dispense ne sera attribuée que pour une fonction équivalente c'est-à-dire pour un poste de même titre.

Le candidat sera également dispensé de l'obligation d'obtenir le certificat de management.

Les autres dispositions notamment le stage seront applicables.

## Chapitre 5 : Stage

### Article 8

La nomination définitive au grade de directeur général et de directeur financier est subordonnée à une période de stage

La durée du stage est d'un an lorsque, à son entrée en fonction, le directeur général, le directeur financier est en possession du certificat de management public

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

Aucune dispense de stage n'est possible conformément au décret du 18.4.2013.

### Article 9

§1<sup>er</sup> - Pendant la durée du stage, les directeurs sont accompagnés dans les aspects pratiques de leur fonction par une commission de stage.

§2 – La commission de stage est composée de 3 directeurs généraux ou 3 directeurs financiers désignés par la fédération professionnelle concernée conformément aux dispositions de l'AGW du 11.7.2013 et de la circulaire du Ministre des pouvoirs locaux du 16.12.2013.

§3 – Le Conseil communal sollicitera la fédération professionnelle concernée dans les 30 jours calendriers de la désignation du directeur

### Article 10

§1<sup>er</sup> – A l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du directeur général, ou directeur financier et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du directeur concerné.

§2 – un membre du Collège communal préalablement désigné est associé à l'élaboration du rapport d'évaluation.

## Article 11

Sur base du rapport d'évaluation de stage dressé conformément à l'art. 10, le Conseil communal décide de la nomination à titre définitif ou du licenciement du directeur général, ou du directeur financier, si le rapport est négatif.

Par dérogation, lorsque l'agent est issu de la promotion à cette fonction, il conserve le droit de récupérer son poste antérieur à la promotion, dans l'hypothèse où le stage se conclut par une décision de licenciement ou dans le cas où le stagiaire renoncerait à l'emploi au cours du stage ou à l'issue de celui-ci.

## Chapitre 6 : Prestations

**Article 12** - Les fonctions de directeur général et financier ne peuvent être cumulées avec une autre activité professionnelle sans l'accord préalable du Conseil communal conformément aux dispositions prévues par le CDLD.

**Article 13** - L'activité des Directeurs général et financier est assurée au siège de l'Hôtel de Ville.

## Chapitre 7 : Evaluation

### Article 14 Les règles d'évaluation

§ 1<sup>er</sup> - Les directeurs général et financier nommés à titre définitif 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'article 18.

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 15 §1.

### Article 15 De la procédure

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 communal rédige un rapport constituant la première pièce du dossier d'évaluation.

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.

§ 1 - 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 14, §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 quinze 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.

#### **Article 16** Du recours

§ 1<sup>er</sup> - Les directeurs qui font l'objet d'une évaluation « favorable », « réservée » ou « défavorable » peuvent saisir la Chambre de recours régionale 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.

#### **Article 17** Des mentions et de leurs effets

§ 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; Elle ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

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 pour inaptitude professionnelle.

#### **Article 18**

L'évaluation chiffrée est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit au tableau ci-dessous. 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 Pédagogie et encadrement Exécution des tâches dans les délais imposés Evaluation du personnel	50
2. Réalisation des objectifs	Etat d'avancement des objectifs Initiatives, réalisation, méthodes mises en oeuvre afin d'atteindre les objectifs		30
3. Réalisation des objectifs individuels	Initiatives Investissement personnel		20

	Acquisition de compétences Aspects relationnels		
--	--	--	--

- 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° « Réserve » : sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 inclus;  
 4° « Défavorable » : sur 100, un nombre de points inférieur à 50.

o o o

En justification d'abstention, M. MORCIAUX déclare qu'il a manqué de temps pour mener correctement l'analyse du dossier et éventuellement consulter des juristes.

## 9. MODIFICATION DU REGLEMENT DE TRAVAIL DU PERSONNEL COMMUNAL - DECISION

La délibération suivante est prise :

### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le règlement de travail applicable à l'ensemble du personnel communal non enseignant, arrêté en date du 29 mai 2007, tel que modifié à ce jour ;

Considérant que le Collège communal souhaite mener une opération pilote sur la réduction du temps de travail avec une évaluation annuelle, sur une période de 3 ans portant sur :

- la durée hebdomadaire de travail
- le travail exceptionnel (du lundi au vendredi) pour le personnel ouvrier
- la modification des congés locaux

Vu la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations syndicales entre les autorités publiques locales et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ainsi que les arrêtés royaux portant exécution de la susdite loi;

Vu le procès-verbal de la réunion de concertation Ville/CPAS du 14 mai 2018;

Vu le procès-verbal de la réunion du comité de négociation syndicale du 14 mai 2018;

Vu l'avis du Directeur financier émis en date du 09/05/2018;

Vu la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail;

Vu les dispositions du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, par 15 voix POUR, 6 voix CONTRE et 1 ABSTENTION (Ch. Morciaux) :

Article 1 : D'approuver le règlement de travail ci-annexé, applicable à l'ensemble du personnel communal, tant statutaire que contractuel, à l'exception du personnel enseignant, les annexes II à VI n'étant pas modifiées.

Article 2 : Les données relatives à l'opération pilote de réduction du temps de travail seront évaluées sur une période de trois ans d'application et seront à l'échéance des trois ans soit maintenues, soit modifiées, soit supprimées.

Article 3 : La présente délibération sort ses effets à dater du 1er juillet 2018.

Article 4 : De soumettre la présente délibération à l'approbation de l'autorité de tutelle ainsi qu'au Contrôle des Lois sociales.

o o o

## VILLE DE THUIN

### REGLEMENT DE TRAVAIL

#### 0. CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement de travail s'applique à l'ensemble du personnel communal, tant statutaire que contractuel, à l'exception du personnel enseignant.

## **I. DISPOSITIONS GENERALES**

N° de dépôt à l'Inspection des lois sociales :

Entité : Ville de THUIN, Grand' Rue, 36 à 6530 THUIN

Lieux de travail :

- Grand'Rue, 36 à Thuin – Administration Générale
- Lieu-dit « Le Gibet », Drève des Alliés, 120 à Thuin - Equipement
- x
- Quartier du Beffroi 10 à Thuin – Bibliothèque
- Enseignement
- Enseignement fondamental :
- \* Ecole de Biercée, Rue Grignard 26 à 6533 Biercée
- \* Ecole des Quatre Vents, Chemin des Maroëlls à Thuin
- \* Ecole des Bienheureux, Chemin de Forestaille 45 à Biesme-Sous-Thuin
- \* Ecole des Carrières, Rue Crombouly 45 à Thuin
- \* Ecole de Leers-et-Fosteau, Rue Mathé 12 à Leers-et-Fosteau
- \* Ecole de Thuillies, Rue de la Cour 8 à Thuillies
- \* Ecole des t'champs burins, Place Communale à Ragnies
- \* Ecole de Gozée Tilleul, Place des Combattants et Déportés 2 à Gozée
- \* Ecole de Gozée en Couleurs, Rue de Marchienne 134 a à Gozée
- Enseignement artistique :
- \* Académie de Musique, Clos de l'Harmonie, 7 à Thuin
- Enseignement de promotion sociale :
- \* Ecole Industrielle, Rue Verte 1 à Thuin
- \* Garage de Mr. Spitaels (chargé de cours), rue de la Brûlée 15 à Biercée
- Place Albert Premier à Thuin - ASBL « Office du Tourisme de Thuin »,
- Rue des Nobles 32 à Thuin - ASBL « Centre culturel local »,

Numéro d'immatriculation à l'ONSS : 2222-00-70

Numéro d'entreprise : 207 307 311

Caisse d'allocations familiales :

FAMIFED  
Rue de Trèves, 70  
1000 Bruxelles

Compagnie d'assurances contre les accidents de travail :

ETHIAS  
Rue des Croisiers, 24  
4000 LIEGE

## **II. DURÉE DU TRAVAIL**

### **Article 1. Les agents**

La durée hebdomadaire de travail à temps plein est fixée conformément au statut administratif. Elle est de trente-six heures en régime 5 jours/semaine.

La durée hebdomadaire de travail, dans les cas et conditions prévus par la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public, devra être respectée en moyenne sur une base mensuelle (cycle de maximum 4 semaines).

## **III. HORAIRES DE TRAVAIL**

### **Article 2. Préliminaire : le cas des agents travaillant à temps partiel**

§ 1. Les agents travaillant à temps partiel, qu'ils soient statutaires ou contractuels, sont soumis à la même structure horaire que les agents travaillant à temps plein. Il est fait application de la règle de proportionnalité.

§ 2. Les journées ou demi-journées de prestation sont cependant arrêtées par le chef de service, après consultation de l'agent et accord du Directeur Général.

§ 3. Pour les agents contractuels, les horaires sont repris au contrat de travail.

### **Article 3. Les employés**

### **Article 3.1. Journée normale du lundi au vendredi**

§ 1. La journée de travail, du lundi au vendredi, est divisée comme suit en plages mobiles et en plages fixes :

- de 7h15 à 8h45 : plage mobile ;
- de 8h45 à 11h45 : plage fixe ;
- de 11h45 à 13h30 : plage mobile ;
- de 13h30 à 15h00 : plage fixe ;
- de 15h00 à 17h30 : plage mobile.

La durée de la pause de midi comporte un minimum de 30 minutes et un maximum de 1 heure 45 minutes.

En principe, une journée de travail comportera un maximum de 8 heures 30 minutes, et une demi-journée de travail un maximum de 4 heures 30 minutes. Toute minute prestée en excédant de ces limites (4h30 pour une demi-journée ou 8h30 pour une journée) sera perdue, sauf si elle résulte d'une demande expresse du Collège communal ou du Chef de service, avec l'accord du Directeur Général. Dans les autres cas, elle sera validée, le cas échéant, à posteriori par la Directeur Général.

§ 2. Les prestations effectives sont enregistrées par une "pointeuse" électronique, sauf pour les grades légaux, le personnel de la bibliothèque et les agents mis à disposition d'ASBL.

§ 3. Sans préjudice des dispositions fixées par les articles 3.2, 3.3 et 3.4, les heures en "excédant" sont comptabilisées, elles sont soit récupérées, soit rémunérées à la demande de l'agent. Les agents peuvent les récupérer en simple à leur convenance, moyennant les disponibilités du service et après accord du Chef de service et, à défaut, du Directeur Général, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

### **Article 3.2. Travail exceptionnel du lundi au vendredi**

§ 1. En cas de prestation exceptionnelle du lundi au vendredi, en dehors des horaires prévus à l'article 3.1 du présent règlement, les heures prestées sont comptabilisées :

- en double : => si elles sont prestées entre 20 heures et 6 heures du matin;  
=> si elles sont prestées entre 18 heures et 8 heures en se terminant à 22 heures au moins ou en commençant à 4 heures au plus tôt;
- en simple : => dans les autres cas.

§ 2. Ces heures sont récupérées moyennant les disponibilités du service et après accord du chef de service ou, à défaut, du Directeur Général, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

### **Article 3.3. Permanences du samedi matin**

Une permanence est assurée au service Population le samedi, de 9h00 à 12h00, avec ouverture des guichets de 9h00 à 12h00. Les heures ainsi prestées sont enregistrées par une "pointeuse" électronique et sont récupérées, en double, à la convenance de l'agent, moyennant les disponibilités du service et après accord du Chef de service et, à défaut, du Directeur Général, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

### **Article 3.4. Travail exceptionnel le samedi, le dimanche ou un jour férié**

§ 1. Sauf application de l'article 3.3 du présent règlement, les heures prestées le samedi, le dimanche ou un jour férié légal ou extralégal sont récupérées, en double, moyennant les disponibilités du service et après accord du chef de service ou, à défaut, du Directeur Général, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

§ 2. Le § 1 du présent article n'est pas applicable aux prestations normales (c'est-à-dire aux prestations de bibliothèque) du samedi effectuées par le personnel de bibliothèque. Ces agents astreints à des prestations le samedi matin bénéficient d'un autre jour de repos par semaine.

### **Article 3.5. Mesures horaires exceptionnelles en cas de forte chaleur**

§ 1. Sur base du Code du Bien Etre (Règlement général pour la protection du travail, article 148 decies 2), et, sur avis du Conseiller en prévention ou, à défaut, avec la délégation syndicale, le Directeur Général pourra prendre les mesures nécessaires en cas de forte chaleur.

§ 2. Si, en application du § 1, les employés sont autorisés à terminer leur journée plus tôt, la journée sera considérée comme ayant été prestée entièrement.

### **Article 3.6. Autres horaires**

§ 1. Tout autre horaire de travail non repris ci-dessus et applicable dans l'entité figure à l'annexe I du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci.

§ 2. Durant les mois de juillet et août, l'agent a la possibilité de prester de 7heures à 13heures. Les heures non prestées par rapport à l'horaire normal, seront déduites des récupérations ou des congés de l'agent.

### **Article 3.7. Récupération des heures supplémentaires**

§ 1. Les heures supplémentaires sont comptabilisées sur base d'un cycle de 4 semaines et doivent être épuisées dans les 3 mois suivant celui au cours duquel elles ont été générées. En aucun cas l'agent ne peut comptabiliser plus de 38 heures supplémentaires en fin de cycle, ni moins de 6 heures par rapport aux prestations normales à effectuer. Le plafond pourrait être porté à 68 heures pour les agents souhaitant effectuer l'horaire visé à l'article 3.6. § 2.

§ 2. Ces récupérations doivent être réalisées dans les formes et délais prescrits à l'article 8 du présent règlement

### **Article 4. Les ouvriers**

#### **Article 4.1. Journée de travail normale du lundi au vendredi**

La journée de travail se déroule comme suit :

- de 7h00 à 12h00;
- de 12h30 à 15h06.

Les minutes supplémentaires ainsi prestées (soit 24 minutes de prestation effectives par jour) sont récupérées, à la convenance de l'agent, moyennant les disponibilités du service et après accord du Chef de service et, à défaut, du Directeur Général, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

#### **Article 4.2. Mesures horaires exceptionnelles en cas de forte chaleur**

§ 1. Sur base du Code du Bien Etre (Règlement général pour la protection du travail, article 148 decies 2), et, sur avis du Conseiller en prévention ou, à défaut, avec la délégation syndicale, le Directeur Général pourra prendre les mesures nécessaires en cas de forte chaleur.

§ 2. Si, en application du § 1, les ouvriers sont autorisés à terminer leur journée plus tôt, la journée sera considérée comme ayant été prestée entièrement.

#### **Article 4.3. Travail exceptionnel**

##### **A. Du lundi au vendredi**

§ 1. En cas de prestation exceptionnelle du lundi au vendredi, en dehors des horaires prévus à l'article 3.1 du présent règlement, les heures prestées sont comptabilisées :

- en double : => si elles sont prestées entre 20 heures et 6 heures du matin;  
=> si elles sont prestées entre 18 heures et 8 heures en se terminant à 22 heures au moins ou en commençant à 4 heures au plus tôt;
- en simple : => dans les autres cas.

§ 2. Les prestations exceptionnelles du lundi au vendredi sont récupérées en simple jusqu'à 20 heures. Des dérogations sont prévues en fixant une récupération à raison de 150% pour les évènements suivants :

- Une semaine avant et une semaine après le dimanche de la Saint Roch
- Deux jours avant les fêtes du patrimoine et de la musique ; le Tour de la Région Wallonne ; la Ducasse aux Cerises à Biercée et le festival Scène sur Sambre.

§ 3. Ces heures sont récupérées moyennant les disponibilités du service et après accord du chef de service ou, à défaut, du Directeur Général, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

##### **B. Le samedi, le dimanche ou un jour férié**

Sauf application des articles 4.4 et 4.5 du présent règlement, les heures prestées le samedi, le dimanche ou un jour férié légal ou extralégal sont récupérées, en double, moyennant les disponibilités du service et après accord du Contremaître et, à défaut, du Chef de Bureau technique, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

#### **Article 4.4. Horaires de garde**

§ 1. Chaque semaine, une équipe de garde est désignée. Celle-ci a pour mission de répondre aux besoins en cas d'urgence, en procédant aux réparations de première nécessité et aux mesures conservatoires et/ou de sécurité. Elle est contactable en

permanence, via le GSM de garde. La garde se compose d'un homme du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre et de 3 hommes du 1<sup>er</sup> novembre au 31 mars.

Une fois contactée, la garde doit se rendre sur les lieux dans les plus brefs délais, en tenue de travail.

§ 2. La garde commence à 15h06 et se termine à 7h00, et ce, du vendredi au vendredi suivant.

§ 3. Il est octroyé aux ouvriers qui ont réalisé une semaine de garde deux jours de congé compensatoire, qui doivent être pris conformément aux dispositions fixées à l'article 4.6, moyennant les disponibilités du service et après accord du Contremaître ou, à défaut, du Chef de bureau technique.

§ 4. Les heures prestées lors d'une garde sont comptabilisées comme suit :

- les 4 premières heures, à 150 %
- au-delà de ces 4 premières heures, à 200 %
- les heures prestées le samedi, dimanche ou un jour férié légal ou extralégal, à 200 %.

Ces heures sont récupérées moyennant les disponibilités du service et après accord du Contremaître et, à défaut, du Chef de bureau technique, dans les délais prescrits à l'article 8 du présent règlement.

§ 5. Ces dispositions s'appliquent uniquement au personnel de la Ville.

#### **Article 4.5. Autres horaires**

Tout autre horaire de travail non repris ci-dessus et applicable dans l'entité figure à l'annexe I du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci.

#### **Article 4.6. Récupération des heures supplémentaires**

§ 1. Les heures supplémentaires sont comptabilisées sur base d'un cycle de 4 semaines doivent être épuisées dans les 3 mois suivant celui au cours duquel elles ont été générées. En aucun cas l'agent ne peut comptabiliser plus de 38 heures supplémentaires en fin de cycle, ni moins de 6 heures par rapport aux prestations normales à effectuer. Une dérogation à la limitation des 38 heures supplémentaires pourra être accordée par le Collège communal sur base d'un rapport du Chef de service justifiant la nécessité d'effectuer ces heures supplémentaires.

§ 2. En ce qui concerne les heures de garde et les heures prestées pour les manifestations organisées par la Ville ou sous son patronage, les dispositions reprises au § 1 ne sont pas d'application. Ces heures supplémentaires sont récupérées en fonction des besoins du service et avec l'accord du chef de service.

### **IV. REPOS ET CONGÉS**

#### **Article 5. Jours fériés légaux et réglementaires**

§ 1. Tant pour les agents statutaires que pour les agents contractuels, les jours fériés légaux et réglementaires sont accordés conformément au statut administratif du personnel.

§ 2. Ces agents sont donc en congé les jours fériés légaux suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 21 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont également en congé :

Jusqu'au 31 décembre 2018 :

- congés règlementaires : 2 novembre, 15 novembre, 26 décembre
- congés locaux : 02 janvier, mardi-gras après-midi, 8 mai, lundi de St Roch, 27 septembre, veille de la fête patronale après-midi, 4 ou 6 décembre, 24 décembre après-midi, et 31 décembre après-midi.
- congé compensatoire : mardi de St Roch

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- congés règlementaires : 2 novembre, 15 novembre, 26 décembre
- congés locaux : 02 janvier, mardi-gras après-midi, lundi de St Roch, 27 septembre, veille de la fête patronale après-midi, 4 ou 6 décembre, 24 décembre après-midi, et 31 décembre après-midi.

Si une des journées précitées coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est accordé un jour de congé de compensation qui peut être pris aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Le Collège communal peut imposer à certains agents, selon les nécessités du service, de travailler pendant les jours de congé indiqués au présent article. Ils ont droit, dans ce cas, à récupérer en double les heures prestées, selon les mêmes conditions que celles applicables pour le congé annuel de vacances.



Les congés visés au présent article sont assimilés à une période d'activité de service. Toutefois, si, le jour férié, l'agent est en disponibilité ou en non-activité, sa position administrative reste fixée conformément aux dispositions réglementaires qui lui sont applicables.

§ 3. Les agents travaillant à temps partiel ne peuvent récupérer les congés locaux lorsqu'ils ne coïncident pas avec leur journée ou demi-journée de prestation.

#### **Article 6. Congés de vacances**

§ 1. Les agents bénéficient d'un congé annuel de vacances de :

- 26 jours pour les agents âgés de moins de 45 ans ;
- 27 jours pour les agents âgés de 45 à 49 ans inclus ;
- 28 jours pour les agents âgés de 50 à 54 ans inclus ;
- 29 jours pour les agents âgés de 55 à 59 ans inclus ;
- 30 jours pour les agents âgés de 60 à 61 ans inclus ;
- 31 jours pour les agents âgés de 62 ans ;
- 32 jours pour les agents âgés de 63 ans ;
- 33 jours pour les agents âgés de 64 à 65 ans inclus ;

§ 2. Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service. Ils sont pris à la convenance de l'agent et selon les nécessités du service, selon les modalités décrites à l'article 8 du présent règlement.

§ 3. Ils doivent comporter au minimum une période continue d'une semaine et au maximum une période continue de quatre semaines, sauf dérogation expresse accordée par le collège communal.

§ 4. L'agent peut reporter le solde de ses jours de congés maximum jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

#### **Article 7. Autres congés**

§ 1. Le jour ouvrable précédant la Ste-Barbe ou la St-Nicolas les agents sont libérés l'après-midi. Les agents qui ne souhaitent pas être présents la matinée doivent prendre congé cette matinée.

§ 2. Sans préjudice des dispositions prévues dans la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et les lois coordonnées du 28 juin 1971, les agents bénéficient des autres congés prévus au chapitre XI du statut administratif du personnel communal arrêté par le Conseil communal en date du 07.05.2002.

#### **Article 8. Modalités des prises de congé**

En principe, les demandes de congé doivent être faites dans les délais et selon les modalités suivantes :

- dispense d'un demi jour et d'un jour : elle doit être demandée, sauf cas exceptionnel, au plus tard la veille du congé sollicité; cette demande doit recevoir l'accord immédiat du Chef de service ou, à défaut, du Directeur Général. Le Directeur Général apposera son visa sur la demande de congé.

- dispense de 2 à 3 jours : elle doit être demandée au plus tard deux jours avant le congé sollicité; cette demande doit recevoir l'accord préalable du Chef de service ou, à défaut, du Directeur Général. Le Directeur Général apposera son visa sur la demande de congé.

- dispense de 4 à 10 jours : elle doit être demandée au plus tard une semaine avant le congé sollicité; cette demande doit recevoir l'accord préalable du Chef de service et du Directeur Général.

- dispense de plus de 10 jours : elle doit être demandée au plus tard un mois avant le congé sollicité ou deux mois avant le congé sollicité si cette absence est prévue pendant les vacances scolaires; cette demande doit recevoir l'accord préalable du Chef de service, du Directeur Général et du Collège communal.

- congés de grandes vacances : ils doivent être remis au Service Personnel au plus tard le 31 mars de l'année concernée. Les agents seront fixés sur leur demande de congé pour le 20 avril au plus tard.

### **V. CONGES DE MALADIE**

#### **Article 9. Principes**

Les agents statutaires bénéficient de congés pour maladie conformément au statut administratif.

Les congés pour maladie des agents contractuels sont régis par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### **Article 10. Maladie survenant pendant la journée de travail**

§ 1. En cas de maladie survenant pendant la journée, l'agent, tant contractuel que statutaire, peut être autorisé par son chef de service, avec l'accord du Directeur Général, à retourner chez lui.

§ 2. Dans ce cas, l'agent est tenu d'enregistrer son départ à la pointeuse, lorsqu'il y est soumis.

§ 3. Les heures non prestées de cette journée de maladie sont assimilées à de l'activité de service, et ce, compte tenu du principe que toute journée commencée est réputée prestée, mais si l'activité a duré au moins deux heures.

#### **Article 11. Maladie survenant avant ou pendant des congés**

§ 1. Si l'incapacité de travail pour raison médicale survient avant les vacances de l'agent, ses jours de congé de vacances sont annulés pour la partie couverte par le certificat médical.

§ 2. Si l'incapacité de travail survient pendant les vacances de l'agent, celui-ci perd le bénéfice de ces journées d'incapacité.

#### **Article 12. Obligations des agents en cas de congé de maladie**

§ 1. Sauf cas de force majeure, l'agent, tant statutaire que contractuel, qui est dans l'impossibilité de se rendre à son travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée doit obligatoirement en avertir ou en faire avertir le Service personnel et son chef de service le jour même avant 9 heures.

En cas de prolongation du congé de maladie, l'agent, tant statutaire que contractuel, doit en avertir le Service personnel et son chef de service dès connaissance de la prolongation et, au plus tard, le premier jour ouvrable de la prolongation, avant 9 heures.

§ 2. Dès que le certificat est rédigé par le médecin traitant, l'agent absent pour raison médicale doit immédiatement – et au plus tard le lendemain – l'envoyer au Service personnel.

§ 3. L'agent doit avertir son chef de service et le service Personnel de la durée de son absence pour raison médicale dès connaissance de celle-ci et au plus tard le lendemain du premier jour d'absence avant 9 heures.

§ 4. L'employeur pourra mandater l'Office de contrôle médical

### **VI. ACCIDENTS DU TRAVAIL**

#### **Article 13.**

§ 1. Le travailleur victime d'un accident sur les lieux ou sur le chemin du travail doit, aussi vite que possible, en informer ou faire informer son Chef de service en lui fournissant tous les renseignements nécessaires.

§ 2. Le chef de service averti d'un accident du travail en informe sans délai le Directeur Général et le Service personnel, qui en informe le conseiller interne en prévention.

§ 3. L'agent victime d'un accident sur les lieux ou sur le chemin du travail procèdera ensuite à une déclaration d'accident auprès du service personnel. Il veillera à cet effet à obtenir, si possible, le témoignage d'une ou de plusieurs personnes. Il fournira au Service personnel un certificat médical dans les 48 heures.

§ 4. L'agent se conformera également aux dispositions du statut administratif prévues en la matière.

### **VII. RÉMUNÉRATION**

#### **Article 14. Date de rémunération des agents statutaires**

La rémunération des agents statutaires est payée mensuellement et anticipativement, c'est-à-dire à la fin du mois pour le mois suivant.

#### **Article 15. Date de rémunération des agents contractuels**

La rémunération des agents contractuels est payée mensuellement et à terme échu, c'est-à-dire début du mois suivant pour le mois écoulé, et en tout cas au plus tard le 4<sup>ème</sup> jour de ce mois.

En cas de maladie dans les derniers jours du mois, une régularisation est effectuée lors du calcul du mois suivant.

#### **Article 16. Mode de paiement des rémunérations**

Le paiement de la rémunération des agents communaux se fait par virement au compte bancaire. A cet effet, chaque travailleur doit communiquer au moment de son engagement le numéro de compte financier personnel sur lequel sa rémunération sera versée, ainsi que toute modification de celui-ci.

#### **Article 17. Retenues sur la rémunération**

§ 1. Seules peuvent être imputées sur la rémunération du travailleur les retenues telles qu'énumérées à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection de la rémunération.

§ 2. Toutefois, les agents qui bénéficient d'une assurance hospitalisation contractée auprès du Service social collectif peuvent demander que le montant de la prime afférente à cette assurance soit prélevé sur leur rémunération. Cette demande devra être faite par écrit auprès du Service personnel après enregistrement au registre d'entrée du courrier.

#### **Article 18. Remboursement de sommes payées indûment**

Le travailleur s'engage à restituer dans les plus brefs délais toute somme qui lui aurait été allouée indûment, après avoir reçu toute information quant aux motifs et au montant de l'indu ; il peut, à sa demande, établir avec le Directeur Financier un plan d'apurement.

### **VIII. OBLIGATIONS GENERALES DES TRAVAILLEURS**

#### **Article 19. Information de l'employeur**

§ 1. Les travailleurs doivent fournir à l'employeur tous les renseignements nécessaires à l'application des législations sociales et fiscales (adresse, téléphone -facultatif-, nombre d'enfants à charge, état civil, etc.).

§ 2. Toute modification doit être signalée à l'employeur dans les plus brefs délais.

#### **Article 20. Devoir de réserve**

Tant au cours de la relation de travail qu'après l'expiration de celle-ci, pour quelque cause que ce soit, le travailleur s'engage au respect scrupuleux de son devoir de réserve.

En conséquence, il s'interdit formellement de divulguer à qui que ce soit ou d'utiliser à son profit personnel, directement ou indirectement, les informations dont il aurait eu connaissance du fait de l'exercice de sa fonction.

#### **Article 21. Devoir de diligence**

§ 1. Le travailleur a l'obligation d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps et au lieu convenu ou déterminé par l'autorité.

§ 2. Tout travailleur doit respecter à toute personne sur le lieu de travail.

§ 3. Tout travailleur occupé au sein du Service Equipement est tenu de porter le vêtement de sécurité mis à sa disposition.

§ 4. Les vêtements de travail ne peuvent être portés en-dehors des heures de prestations.

#### **Article 22. Propriété intellectuelle**

Le travailleur cède définitivement et sans restriction à la Ville, pour le monde entier, tous les droits d'auteur patrimoniaux relatifs aux œuvres présentes et futures réalisées par lui dans l'exercice de sa fonction.

#### **Article 23. Politique d'utilisation du matériel informatique**

Afin de garantir un usage professionnel optimal du poste de travail informatique mis à disposition par la Ville, et d'assurer la protection du réseau informatique et la sécurisation des données de la Ville, le travailleur a l'obligation de respecter les dispositions et règles d'usage fixées à l'annexe II « Politique d'utilisation du matériel informatique » du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci.

#### **Article 24. Respect du matériel**

§ 1. Le travailleur a l'obligation de prendre soin du matériel mis à sa disposition par l'employeur et de l'informer des défauts et/ou défaut d'entretien qu'il constaterait à ce matériel.

§ 2. En cas de dommage causé au matériel par le travailleur, des indemnités ou dommages et intérêts pourront lui être réclamés, pour autant que ce dommage résulte d'une faute lourde ou d'une faute légère habituelle. Le travailleur pourra être entendu à sa demande.

Il en ira de même en cas de vol.

§ 3. Ces indemnités ou dommages et intérêts seront fixés de commun accord avec le travailleur ou par décision de justice et pourront être retenus sur la rémunération du travailleur dans le respect des dispositions légales.

## **IX. INTERDICTIONS DIVERSES**

### **Article 25. Corruption active ou passive**

Il est expressément interdit aux travailleurs de solliciter, se faire promettre directement ou indirectement, ou d'accepter, à raison de leurs activités professionnelles des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Toute corruption active ou passive leur est strictement interdite. Le non respect de ces principes peut entraîner l'ouverture d'un dossier disciplinaire.

### **Article 26. Interdictions générales**

Il est notamment défendu au travailleur :

- 1° d'utiliser ou de mettre en marche une machine ou un appareil sans y être autorisé;
- 2° de fumer dans les locaux où un avis le défend;
- 3° d'introduire des personnes dans les locaux de l'employeur sans en avoir reçu l'autorisation;
- 4° de distribuer ou d'afficher des imprimés ou avis similaires, de tenir des réunions, de faire de la propagande, de faire des collectes ou d'offrir des objets en vente dans les lieux de travail, sauf autorisation expresse de l'employeur et prérogatives reconnues par le statut syndical;
- 5° d'introduire des boissons alcoolisées sur les lieux de travail et dans les véhicules, sauf accord de l'employeur ;
- 6° de se trouver en état d'ivresse ou sous l'emprise de drogues sur le lieu de travail;
- 7° d'introduire des drogues sur le lieu de travail et dans les véhicules.

### **Article 27. Interdiction de poser des actes de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail**

§ 1. Il est strictement interdit à tout agent, qu'il soit statutaire ou contractuel, de poser quelque acte que ce soit de violence, harcèlement moral ou sexuel sur les lieux du travail.

L'on entend par violence au travail chaque situation de fait où un travailleur est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

L'on entend par harcèlement moral au travail les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

L'on entend par harcèlement sexuel au travail toute forme de comportement verbal, non verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui ou celle qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux du travail.

§ 2. Les mesures générales suivantes sont prises par l'employeur pour protéger les travailleurs contre des actes de harcèlement sexuel ou moral au travail:

- si nécessaire, aménagements matériels des lieux de travail afin de prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- désignation d'un service externe spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ainsi que dans la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail;
- investigation rapide et en toute impartialité des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, conformément aux modalités précisées à l'annexe III du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci;
- accueil, aide et appui aux victimes conformément aux modalités précisées à l'annexe III du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci;
- mesures nécessaires de prise en charge et de remise au travail des victimes;
- information et sensibilisation de la ligne hiérarchique concernant ses obligations dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- information des travailleurs et information du comité de concertation.

§ 3. Les modalités d'application des mesures prises concernant la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi que les procédures d'aide mises en place pour les travailleurs sont précisées à l'annexe III du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci.

## **X. OBLIGATIONS PARTICULIERES DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE**

### **Article 28. Personnes concernées**

Sont considérées comme personnes chargées de la direction ou de la surveillance les chefs de service au sens large et les contremaîtres et brigadiers-chefs pour ce qui concerne le personnel ouvrier.

### **Article 29. Obligations particulières**

§ 1. Les personnes chargées de la direction ou de la surveillance sont tenues d'observer vis-à-vis des travailleurs les règles de justice, de moralité et de civilité.

§ 2. Les personnes chargées de la direction ou de la surveillance sont tenues d'informer le Directeur Général des éventuels problèmes et manquements graves qu'ils constatent.

## **XI. PÉNALITÉS**

### **Article 30. Pour les agents statutaires**

Les manquements d'un agent statutaire aux obligations prescrites par le statut administratif ou par le règlement de travail pourront être sanctionnés.

Les agents statutaires sont soumis au régime disciplinaire défini par le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ainsi que par le statut administratif du personnel communal.

### **Article 31. Pour les agents contractuels**

§ 1. Sans préjudice de la résiliation du contrat de travail, les manquements d'un travailleur aux obligations de son contrat et au présent règlement de travail pourront être sanctionnés, selon leur gravité, par un avertissement écrit du Directeur Général ou du Collège communal ou par une mise à pied (écartement du service assorti d'une pénalité consistant en une amende correspondant au salaire dû pendant la durée de cet écartement) prononcée par le Collège communal.

Cette amende sera retenue de la rémunération du travailleur et ne pourra dès lors, en aucun cas, dépasser le cinquième de la rémunération en espèces due de la paie, déduction faite des retenues effectuées en vertu de la législation fiscale et de la législation relative à la sécurité sociale, conformément à l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

Cette limitation n'est pas applicable lorsque le travailleur a agi par dol ou a mis volontairement fin à son engagement avant la liquidation des indemnités et dommages et intérêts dus en exécution de l'article 18 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et de l'article 5 de la loi du 10 février 2003 relative à la responsabilité des et pour les membres du personnel au service des personnes publiques.

L'amende étant retenue de la rémunération du travailleur, elle restera sur les comptes bancaires de la commune.

§ 2. L'agent pourra toujours faire valoir ses droits.

§ 3. Les sanctions disciplinaires seront appliquées aux agents contractuels sur base des dispositions du « Règlement disciplinaire des agents contractuels » fixées à l'annexe IV du présent règlement de travail, laquelle fait partie intégrante de celui-ci.

## **XII. FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL**

### **Article 32. Règles générales**

§ 1. Pour les agents statutaires, la fin de la relation de travail est régie par le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et le statut administratif du personnel communal.

§ 2. Pour les agents contractuels, la fin de la relation de travail est régie par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

### **Article 33. Motifs graves pouvant justifier la rupture d'un contrat de travail sans préavis**

§ 1. Sans préjudice du pouvoir d'appréciation des tribunaux, les faits suivants - lesquels constituent une liste exemplative non limitative - sont considérés comme un motif grave pouvant justifier la rupture du contrat de travail, de part et d'autre, sans préavis ni indemnité :

1. les absences injustifiées répétées;
2. la non présentation persistante à un examen de contrôle de la médecine du travail, après avertissement écrit;
3. l'usage prolongé et répété des outils de travail (téléphone, internet, etc.) à des fins d'ordre privé, après avertissement écrit;
4. le refus d'exécuter son travail et tout acte manifeste d'insubordination;
5. la mise en danger de la sécurité personnelle ou celle d'autres personnes;
6. la destruction volontaire d'outils de travail;
7. le fait de dévoiler à des tiers tout renseignement couvert par le secret professionnel;
8. le vol;
9. la corruption;
10. le harcèlement sexuel, moral et la violence au travail;
11. la falsification de certificats médicaux ou de feuilles de pointage;
12. la diffamation ou la calomnie;
13. la prise de drogues sur les lieux du travail;
14. l'état d'ébriété sur le lieu de travail;

§ 2. L'agent sera entendu, à sa demande, préalablement à la décision.

### **XIII. RECOURS**

#### **Article 34.**

§ 1 Des recours sont ouverts aux agents statutaires :

- auprès du Ministre de tutelle dans les conditions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, 3<sup>ème</sup> partie, livre 1<sup>er</sup> :
  - o recours informel : sur base des articles. L3121-1 et L3122-1 du Code précité
  - o recours sur base de l'article L3133-3 pour les cas les plus graves : révocation ou démission d'office
- auprès du Conseil d'Etat.

§ 2. Un recours est ouvert aux agents contractuels :

- auprès du Tribunal du Travail, contre tout acte de nature à mettre en cause des droits générés par le contrat
- auprès du Conseil d'Etat, en cas de décision unilatérale de l'autorité.

### **XV. RENSEIGNEMENTS DIVERS**

#### **Article 35. Renseignements utiles en cas d'accident sur le lieu de travail**

§ 1. En cas d'accident sur le lieu de travail, une boîte de secours est tenue à la disposition des travailleurs aux endroits suivants :

- Service du Personnel – Grand'Rue, 36 à 6530 Thuin – Tél : 071/55 94 20
- Equipement – bureau du Contremaître – Lieu-Dit Le Gibet, Drève des Alliés 120 à 6530 Thuin – Tél : 071/55 94 40.

§ 2. En cas d'accident sur le lieu de travail, les accidentés seront pris en charge et directement dirigés vers un établissement hospitalier si nécessaire.

§ 3. Le choix du médecin ou de l'établissement hospitalier est laissé à l'appréciation de l'agent concerné.

#### **Article 36. Services interne et externe pour la prévention et la protection au travail**

§ 1. Conseiller en prévention (Service interne pour la prévention et la protection au travail) :

Anne JEANMART  
Tél : 071/55 94 75

§ 2. Médecine du travail (Service externe pour la prévention et la protection au travail) :

ASBL ARISTA  
Dr. KERKONI  
Quai Arthur Rimbaud, 24  
6000 Charleroi  
Tél : 071/20 24 31

§ 3. Conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la violence, du harcèlement moral et sexuel au travail :

ASBL ARISTA  
Mme Laura LAUSBERG  
Rue Royale, 196  
1000 Bruxelles  
Tél : 02/533.74.11

### **Article 37. Coordonnées de l'Inspection des lois sociales**

Bureau régional de l'Inspection du travail du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail  
Contrôle des lois sociales  
Centre Albert – 9<sup>ème</sup> étage  
Petite Rue, 4 – Bte 8  
6000 CHARLEROI  
Tél : 071/32.93.71 Fax : 071/30.12.23

X

### **Article 38. Nom des membres des délégations syndicales**

§ 1. CGSP-Admi : Mme Magali DIEU, et M. Patrice VANHAVERBEKE pour la Ville  
Mme Sabine COURTIN pour le CPAS.

§ 2. CSC-SP : M. Jérôme ROCHET et François CHEVALIER pour la Ville.

§ 3. SLFP : M. Didier MEUREY.

### **Article 39. Entrée en vigueur**

Le présent Règlement de travail entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la dernière approbation légalement requise est obtenue.

o o o

Annexes non reproduites, consultables au Secrétariat

## **10. ETE SOLIDAIRE, JE SUIS PARTENAIRE 2018 – REVISION DE LA DECISION DU 29/03/2011 FIXANT LES CRITERES D'ENGAGEMENT**

La délibération suivante est prise :

### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Attendu que la Ville, en sa qualité d'employeur, a la possibilité d'engager des étudiants durant les congés scolaires ;

Vu l'article L1122-30 du Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu la loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail et plus particulièrement le contrat d'occupation d'étudiants ;

Attendu que ces engagements sont effectués en dehors des différents cadres du personnel communal ;

Revu sa délibération du 29 juin 2009 fixant les conditions d'engagement d'étudiants pour l'année 2010 ;

Revu sa décision du 29 mars 2011 en son article 2 ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : de revoir les critères d'engagements et de retenir les critères suivants :

1) Avoir 17 ou 18 ans dans l'année

2) Être domicilié dans l'entité ou être enfant en ligne directe d'un membre du personnel de la Ville ou du CPAS.

S'il reste des places, les étudiants ne répondant pas à ces critères pourront, sur décision du Collège, être repris

Article 2 : d'adopter ces critères de sélection à dater de ce jour et pour les années ultérieures.

11. **REVISION DE LA CONVENTION CONCLUE AVEC L'ASBL L'ESSOR EN DATE DU 02.07.2007 - DECISION**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Revu sa décision du 02.07.2007 décidant :

- d'approuver la convention à passer avec l'ASBL L'ESSOR et la Ville fixant les obligations et engagements de chacun
- d'allouer un subside annuel de 11.200 € à l'ASBL L'ESSOR, limité à 6.000 € depuis 2007 comme demandé par l'ASBL ;

Vu le courriel du 09.04.2018, inscrit le 10.04.2018, de Monsieur DELVAUX, Directeur de l'ASBL L'ESSOR, proposant le texte d'une nouvelle convention relative à l'octroi du subside annuel ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : D'approuver la convention ci-annexée à conclure entre l'ASBL L'ESSOR et la Ville fixant les obligations et engagements de chaque partie.

Article 2 : D'allouer un subside annuel de 6000 euros à l'ASBL L'ESSOR.

Article 3 : De transmettre cette convention à l'ASBL L'ESSOR.

o o o

**CONVENTION ENTRE LA VILLE DE THUIN  
ET L'A.S.B.L. L'ESSOR**

Convention entre les soussignés, d'une part,

Le Collège Communal de la Ville de Thuin, représenté par Monsieur Paul Furlan, Député-Bourgmestre et Madame Michelle Dutrieux, Directrice Générale, en exécution d'une décision du Conseil Communal en date du 15.05.2018

Et, d'autre part,

L'Asbl L'Essor ayant son siège social rue Cromboully, 1 à 6530 Thuin, représentée par Monsieur Laurent Fievet, Président et Monsieur Hugues Delvaux, directeur.

Il est convenu ce qui suit :

**Art. 1**

Contexte dans lequel la convention est conclue :

En aval de la formation « ouvrier semi-qualifié en entreprise de création, entretien et aménagement de parcs et jardins », l'Essor développe depuis 2002 un projet de ramassage de déchets verts et d'encombrants à domicile sur l'entité de Thuin. Agréé IDESS (Initiative de Développement de l'Emploi dans le secteur des Services de proximité à finalité Sociale) depuis 2012, le service nommé « Thudi'Vert Services » propose aussi des petits travaux de bricolage et de jardinage pour une clientèle en situation de précarité (bénéficiaires du RIS, familles monoparentales, invalides, pensionnés, etc). La tarification est adaptée en fonction des revenus et de la situation personnelle des bénéficiaires.

Le service permet également d'offrir une formation et peut-être un emploi aux stagiaires méritants en fin de formation.

Les services de collecte et de broyage à domicile fonctionnent bien et sont appréciés, les petits travaux de réparation/entretien/transformation dans et autour de la maison se développent... Toutefois, des investissements réguliers en équipement sont nécessaires pour continuer à offrir un service satisfaisant à la clientèle.

**Art. 2**

La Ville de Thuin met gratuitement sans charge à la disposition de l'occupant, qui l'accepte, le terrain sis rue Cromboully à 6530 Thuin et cadastré Thuin 1<sup>ère</sup> division section A n°3 l, afin d'y stocker du bois de chauffage.

L'occupant déclare le recevoir en l'état actuel.

L'occupant ne peut changer la destination sans le consentement exprès et écrit du Collège communal.

**Art. 3**

L'occupant ne peut céder tout ou partie de ses droits à la location, ni sous-louer les locaux en tout ou en partie.



#### **Art. 4**

L'occupant s'engage à occuper et à utiliser les lieux mis à disposition en bon père de famille, en fonction de leur destination et leur propre objet social, conformément à l'article 1728 du Code civil.

L'occupant est tenu dès l'apparition d'un dommage, de dénoncer au propriétaire, les réparations qui sont à sa charge et qui s'avèrent nécessaires. A défaut d'avoir averti le Collège communal, l'occupant est tenu responsable de toute aggravation de l'état des biens et indemnise le propriétaire de ce chef.

#### **Art. 5**

L'occupant peut mettre fin à la présente convention moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste et prenant cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a été donné.

Le Collège communal peut mettre fin au présent contrat moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste et prenant cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il a été donné.

Cette lettre précise éventuellement les motifs retenus par le propriétaire à l'encontre de l'occupant pour lui donner congé, qui peuvent consister notamment, dans le non-respect des dispositions du présent contrat.

#### **Art. 6**

La commune s'engage à verser annuellement un subside de 6.000 € sur le compte bancaire n° BE47 0682 1079 6080 ouvert au nom de l'asbl L'Essor. Le subside alloué doit permettre à l'asbl L'Essor de financer l'achat/le renouvellement du matériel nécessaire au service et de pouvoir maintenir ses tarifs sociaux sur une base annuelle. Par ailleurs, la commune met à disposition de l'asbl L'Essor un terrain communal en bordure du zoning industriel de Thuin pour permettre à l'asbl de stocker le bois de chauffage qu'elle commercialise.

En contrepartie, l'asbl L'Essor s'engage à assurer les services énumérés ci-dessous suivant les tarifs définis dans la réglementation IDESS. Par ailleurs, les activités annuelles du service feront l'objet d'un rapport d'activité qui sera soumis au Collège Communal dans le courant du mois de juin (après approbation des comptes par l'assemblée générale de l'asbl) de l'année qui suit la période d'activité.

#### **Art. 7**

Les services proposés par l'asbl L'Essor à la population de l'entité de Thuin et leurs prix :

##### Collecte de déchets verts et d'encombrants sur appel téléphonique

Le service est facturé au client à raison de 15, 20 ou 25 € TVAC, suivant la situation financière de la personne, pour une remorque de 5 m<sup>3</sup> pour autant que les déchets soient déposés à rue. Pour toute autre demande qui requiert davantage de manutention (déchets non accessibles à rue par exemple), un supplément horaire est demandé. Suivant l'accord conclu avec l'intercommunale Ipalle, les déchets sont déposés au parc à conteneurs de Thuin, à raison de maximum 3 remorques par jour.

##### Broyage à domicile sur appel téléphonique

Alternative à la collecte pour les clients qui ont une grande quantité de branchages à éliminer, le broyage à domicile est facturé selon les modalités suivantes : forfait de 20,00 € (déplacement et utilisation de la machine) + 25,00 €/m<sup>3</sup> broyé (produit final).

##### Travaux de bricolage et de jardinage

Il s'agit d'un service de proximité qui propose une aide pour les petits travaux dans la maison ainsi que pour l'entretien des cours et jardins. Ces petits travaux sont de trop faible importance pour intéresser le secteur privé. Les tarifs horaires proposés de 12,10 € à 18,15 € TVAC/heure/travailleur sont adaptés en fonction des revenus et de la situation personnelle des bénéficiaires.

#### **Art. 8**

##### Modalités de paiement et utilisation des fonds

Le subside porte sur un montant de 6.000 €. Il sera versé par la Ville de Thuin à l'asbl dès approbation du budget communal.

L'Essor s'engage à utiliser le subside aux seules fins de réaliser le projet décrit ci-dessous. Afin de vérifier si la subvention a été utilisée de façon adéquate, le rapport d'activités sera soumis au conseil communal dans le courant du mois de juin de l'année civile qui suit la période d'activité (après approbation des comptes par l'assemblée générale de l'asbl).

#### **Art. 9**

Toute publicité autour de l'action devra mentionner la collaboration des deux parties.

#### **Art. 10**

Les deux parties s'engagent à exécuter la présente convention de bonne foi et à chercher en cas de litige une solution à l'amiable.

Toute contestation relative à la présente convention est de la compétence de la Justice de Paix de Thuin.

La présente convention est conclue pour une durée de six ans. En cas de non reconduction de la convention, chaque partie est tenue d'en informer l'autre par courrier recommandé au plus tard 3 mois avant la fin de la convention.

12. **COLLECTE DES TEXTILES PAR LA S.A. CURITAS – NON RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DU 29.12.2013 - DÉCISION**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 23 avril 2009 déterminant les modalités de gestion de la collecte des déchets textiles ménagers qui dispose en son article 1 que la collecte de textiles usagés en porte à porte ou par le biais de points d'apports volontaires autres que les parcs à conteneurs est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention entre le collecteur et la commune sur le territoire de laquelle la collecte est opérée ;

Vu la convention conclue avec la S.A. CURITAS le 29 décembre 2009 ;

Attendu que ladite convention est conclue pour une durée de 2 ans, reconduite tacitement pour une durée initiale à la convention, sauf manifestation dans le chef de l'une des parties ;

Attendu que cette convention, renouvelée une première fois le 29 décembre 2013 est arrivée à son terme le 29 décembre 2017 ;

Attendu que l'article 9 de ladite convention précise que les parties peuvent mettre fin à la convention à tout moment, moyennant un délai de préavis de trois mois;

Vu le courrier de la S.A. CURITAS reçu le 11 janvier 2018 proposant le renouvellement de la convention pour la collecte des déchets textiles ménagers ;

Vu l'interpellation de M. Bruyndonckx, Conseiller communal, rappelant le 22 février 2018 une question d'actualité posée lors du Conseil communal du 29/09/2015 concernant des démarches mafieuses de la part de certaines sociétés, notamment la S.A. Curitas. Ainsi le dossier dont objet a t il été retiré de l'ordre du jour du Conseil communal du 27 février 2018, le service étant invité à mener des investigations afin de s'assurer que l'objet social de la S.A. Curitas respecté;

Vu le rapport rédigé par le service mettant en évidence les points suivants :

"Il existe deux types d'opérateurs :

**Les opérateurs d'économie sociale** : Ils sont membres de Ressources (fédération des entreprises d'économie sociale actives dans la réduction des déchets par la récupération, la réutilisation, la valorisation et le recyclage des ressources selon une dynamique d'économie circulaire) et sont souvent labellisés Solid'R (ce label certifie que le don ira à une organisation transparente et que l'ensemble des vêtements récoltés seront utilisés pour des projets à tendance solidaire). Les plus connus sont asbl Terre, Oxfam, Les Petits Riens etc...

**Les acteurs du secteur privé** : ils sont membres de la fédération Coberec (association professionnelle patronale belge représentant le secteur des entreprises actives dans la récupération et le recyclage). le plus connu est la S.A. Curitas. Le but de ces sociétés privées est donc de générer des bénéfices qui seront reversés à leurs actionnaires.

Récolter des vêtements et les revendre n'a rien d'illégal. Cependant, ce "business" met parfois à mal le travail réalisé par les opérateurs d'économie sociale car ils grignotent le marché petit à petit et jouent sur une certaine ambiguïté par rapport aux dons qui peuvent être faits. Une ambiguïté qui peut être entretenue par les couleurs des conteneurs, les logos et même le nom de l'entreprise (Curitas n'a rien à voir avec l'association Caritas).

Pour conclure, il est utile de préciser que récemment, au moins 14 communes ont pris la décision de ne pas conclure de convention avec Curitas ou bien de ne pas la renouveler. La raison invoquée le plus souvent est que la S.A. Curitas n'est pas une entreprise d'économie sociale labellisée 'Solid'R' (informations communiquées par le SPW)".

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE, à l'unanimité,**

**Article 1er** : De ne pas renouveler la convention pour la collecte des déchets textiles ménagers avec la SA CURITAS.

**Article 2** : De transmettre la présente délibération à la SA CURITAS et au Service Public de Wallonie - DGO3 - Département du Sol et des Déchets - Direction des Infrastructures de Gestion des Déchets.

13. **MAISON DE L'EMPLOI – CRÉATION D'UNE ANTENNE À ANDERLUES – APPROBATION DE L'ANNEXE À LA CONVENTION**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu les décisions du Gouvernement wallon relatives aux Maisons de l'Emploi en date du 22 mars 2001 et du 12 juillet 2001 ;

Vu l'Arrêté ministériel du 10 décembre 2009 autorisant la Ville de Thuin à ouvrir une Maison de l'Emploi pour le 31 décembre 2010 au plus tard ;

Vu sa décision du 31 mai 2011 d'approuver la convention de partenariat et son annexe en ayant retiré de celle-ci la prise en charge de l'achat du petit matériel de confort ainsi que les frais de réception inhérents aux réunions organisées par la Maison de l'Emploi ;

Considérant la volonté de la Maison de l'Emploi de Thuin d'ouvrir une antenne sur la commune d'Anderlues ;

Attendu que les frais inhérents à l'ouverture et à la gestion de l'antenne d'Anderlues seront à charge du Forem et de la commune d'Anderlues ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : d'approuver l'annexe à la convention susvisée pour l'ouverture d'une antenne à Anderlues.

Article 2 : de transmettre la présente délibération à la Maison de l'Emploi de Thuin.

° ° °

Annexe à la convention non reproduite, consultable au Secrétariat.

**SOCIAL**

14. **PLAN HP – RAPPORT D'ACTIVITÉS ANNUEL 2017 – ETAT DES LIEUX 2017 ET PROGRAMME DE TRAVAIL - COMMUNICATION**

Présentation de Mme VAN LAETHEM.

Intervention de Mme NICAISE à laquelle répond Mme VAN LAETHEM.

Intervention ensuite de M MORCIAUX.

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le rapport d'activités annuel 2017, l'état des lieux 2017 et le programme de travail 2018 du plan Habitat Permanent ;

Attendu que le Comité local d'accompagnement réuni le 21 Mars 2018 a approuvé le dit rapport 2017, l'état des lieux 2017 et le programme de travail 2018 ;

Attendu que Daniel Myriam, attachée et chargée du projet plan HP au sein de la Direction interdépartementale de la Cohésion Sociale a validé le dit rapport 2017, l'état des lieux 2017 et le programme de travail 2018 en date du 28 Mars 2018;

**PREND ACTE** du rapport d'activités annuel 2017, l'état des lieux 2017 et le programme de travail 2018 susvisés.

**POLICE – SECURITE**

15. **REGLEMENT COMPLÉMENTAIRE DE LA POLICE DE LA CIRCULATION ROUTIÈRE À L'INTERDICTION DE STATIONNER RUE DU CHAUFFOUR À THUIN - ABROGATION**

La délibération suivante est prise :

15 mai 2018

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu l'article 2, 3 et 12 de la loi coordonnée du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière et ses arrêtés d'application ;

Vu l'article 119 de la Nouvelle loi communale ;

Vu le décret du 19 décembre 2007 relatif à la tutelle d'approbation de la Région wallonne sur les règlements complémentaires relatifs aux voies publiques et à la circulation des transports en commun ;

Vu l'arrêté royal du 1er décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique ;

Vu l'arrêté ministériel du 11 octobre 1976 fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière et ses annexes ;

Vu la circulaire ministérielle du 14 novembre 1977 relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Vu le Règlement complémentaire à la police de la circulation routière adopté en séance du 29/01/2018, portant interdiction de stationner le long des n° 4 et 2 de la rue du Chauffour;

Considérant les problèmes de stationnement liés à la configuration de cette voirie et au quartier en général ;

Considérant que la mesure susvisée, adoptée en séance du 29/01/2018 limite un peu plus l'offre en stationnement dans le quartier concerné ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : le règlement complémentaire à la police de la circulation routière relatif à l'interdiction de stationner le long des n° 4 et 2 (sur une distance de 5 mètres) adopté en séance du 29/01/2018 est abrogé.

Article 2 : le présent règlement est sanctionné des peines portées par l'article 29 de l'arrêté royal du 16 mars 1968 portant coordination des lois relatives à la police de la circulation routière.

Article 3: le présent règlement est soumis à l'approbation du Ministre compétent.

16. **REGLEMENT COMPLÉMENTAIRE DE LA POLICE DE LA CIRCULATION ROUTIERE RELATIF À LA CREATION D'UN EMPLACEMENT DE STATIONNEMENT COUR DE LA PAROISSE À THUIN, LE LONG DU N°6 (RUE DES OMBIAUX)**

Les délibérations suivantes sont prises :

**Le CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu la loi relative à la police de la circulation routière ;

Vu le règlement général sur la police de la circulation routière ;

Vu l'arrêté ministériel fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière ;

Vu la circulaire ministérielle relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Vu la Nouvelle Loi communale ;

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu l'article 130bis de la Nouvelle Loi communale ;

Vu la loi du 24 juin 2013 relative aux sanctions administratives communales ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2013 fixant les conditions et le modèle du protocole d'accord en exécution de l'article 23 de la loi relative aux sanctions administratives communales ;

15 mai 2018

Vu le règlement général de police administrative de la Ville de Thuin, d'application depuis le 01.01.2017;

Vu le protocole signé avec le Parquet de Charleroi, sur base de la loi du 24 juin 2013, de l'arrêté royal du 21 décembre 2013 et du règlement général de police de Thuin ;

Vu la circulaire ministérielle du 14 novembre 1977 relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Considérant la requête de Monsieur Yves MEUNIER (domicilié Rue des Ombiaux 1 à Thuin) souhaitant bénéficier d'un emplacement de stationnement pour personne handicapée non loin de son habitation ;

Considérant que le requérant répond aux conditions fixées par la circulaire en la matière ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité :

Article 1 : Cour de la Paroisse à Thuin, le long du pignon du n° 6 de la Rue des Ombiaux (Maison du C.H.A.T.), un emplacement de stationnement est réservé aux personnes handicapées.  
Cette mesure sera matérialisée par le placement d'un signal E9a avec pictogramme des personnes handicapées, flèche montante « 6m » et les marques au sol appropriées.

Article 2 : Le présent règlement est sanctionné des peines portées par l'article 29 de l'arrêté royal du 16 mars 1968 portant coordination des lois relatives à la police de la circulation routière.

Article 3: Le présent règlement est soumis à l'article 23 de la loi relative aux sanctions administratives.

Article 4 : Le présent règlement sera soumis à l'approbation du Ministre compétent.

17. **REGLEMENT COMPLEMENTAIRE DE LA POLICE DE LA CIRCULATION ROUTIERE RELATIF À LA CRÉATION D'UN EMPLACEMENT DE STATIONNEMENT POUR PERSONNES HANDICAPÉES RUE NOTRE-DAME DE TONGRES A BIESME-SOUS-THUIN (PARKING JOUXTANT L'ÉCOLE COMMUNALE**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu la loi relative à la police de la circulation routière ;

Vu le règlement général sur la police de la circulation routière ;

Vu l'arrêté ministériel fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière ;

Vu la circulaire ministérielle relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Vu la Nouvelle Loi communale ;

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu l'article 130bis de la Nouvelle Loi communale ;

Vu la loi du 24 juin 2013 relative aux sanctions administratives communales ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2013 fixant les conditions et le modèle du protocole d'accord en exécution de l'article 23 de la loi relative aux sanctions administratives communales ;

Vu le règlement général de police administrative de la Ville de Thuin, d'application depuis le 01.01.2017; ;

Vu le protocole signé avec le Parquet de Charleroi, sur base de la loi du 24 juin 2013, de l'arrêté royal du 21 décembre 2013 et du règlement général de police de Thuin ;

Vu la circulaire ministérielle du 14 novembre 1977 relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

15 mai 2018

Considérant la requête de parents d'élèves concernés par l'accès pour les personnes handicapées à l'école communale de Biesme-sous-Thuin et à la salle conviviale ;

Considérant la présence à proximité de l'école d'un espace accessible au public (parking) ;

Considérant la présence d'un cheminement piétons aménagé et accessible au PMR à proximité dudit parking ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : Rue Notre-Dame de Tongres à Biesme-sous-Thuin, un emplacement de stationnement pour personnes handicapées est réservé dans le parking situé à côté de l'école communale, jouxtant l'accès à l'école. Cette mesure sera matérialisée par le placement d'un signal E9a avec pictogramme des personnes handicapées.

Article 2 : Le présent règlement est sanctionné des peines portées par l'article 29 de l'arrêté royal du 16 mars 1968 portant coordination des lois relatives à la police de la circulation routière.

Article 3 : Le présent règlement est soumis à l'article 23 de la loi relative aux sanctions administratives.

Article 4 : Le présent règlement sera soumis à l'approbation du Ministre compétent.

18. **REGLEMENT COMPLEMENTAIRE DE LA POLICE DE LA CIRCULATION ROUTIERE RELATIF À UNE INTERDICTION DE STATIONNER RUE A. MATHE À LEERS-ET-FOSTEAU, LE LONG DU N°15 SUR UNE DISTANCE DE 5M, DU LUNDI AU VENDREDI DE 7H30 À 16H00**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu la loi relative à la police de la circulation routière ;

Vu le règlement général sur la police de la circulation routière ;

Vu l'arrêté ministériel fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière ;

Vu la circulaire ministérielle relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Vu la Nouvelle Loi communale ;

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation ;

Vu l'article 130bis de la Nouvelle Loi communale ;

Vu la loi du 24 juin 2013 relative aux sanctions administratives communales ;

Vu l'arrêté du 21 décembre 2013 fixant les conditions et le modèle du protocole d'accord en exécution de l'article 23 de la loi relative aux sanctions administratives communales ;

Vu le règlement général de police administrative de la Ville de Thuin, d'application depuis le 01.01.2017;

Vu le protocole signé avec le Parquet de Charleroi, sur base de la loi du 24 juin 2013, de l'arrêté royal du 21 décembre 2013 et du règlement général de police de Thuin ;

Vu la circulaire ministérielle du 14 novembre 1977 relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Vu la requête de parents d'élèves concernés par l'accès pour les personnes handicapées à l'école communale de Leers-et-Fosteau;

Attendu qu'il n'existe pas à proximité de l'école un espace public (parking) réservé au stationnement;

Considérant la nécessité de permettre aux parents de pouvoir déposer leurs enfants en toute sécurité à proximité de l'école;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : Rue Alphonse Mathé à Leers-et-Fosteau, le stationnement est interdit du lundi au vendredi, de 07h30 à 16h00, sur une distance de 5 mètres, du côté impair le long du n°15.

Cette mesure sera matérialisée par le placement d'un signal E1 avec panneau additionnel reprenant la mention "du lundi au vendredi de 07h30 à 16h00" et flèche montante "5m".

Article 2 : Le présent règlement est sanctionné des peines portées par l'article 29 de l'arrêté royal du 16 mars 1968 portant coordination des lois relatives à la police de la circulation routière.

Article 3: Le présent règlement est soumis à l'article 23 de la loi relative aux sanctions administratives.

Article 4 : Le présent règlement sera soumis à l'approbation du Ministre compétent.

19. **REGLEMENT COMPLÉMENTAIRE DE LA POLICE DE LA CIRCULATION ROUTIERE RELATIF À UNE INTERDICTION D'ACCÈS À TOUT CONDUCTEUR SAUF CYCLISTES ET DESSERTE LOCALE, GRAND'RUELLE À GOZÉE**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu l'article 2, 3 et 12 de la loi coordonnée du 16 mars 1968 relative à la police de la circulation routière et ses arrêtés d'application ;

Vu l'article 119 de la Nouvelle loi communale ;

Vu le décret du 19 décembre 2007 relatif à la tutelle d'approbation de la Région wallonne sur les règlements complémentaires relatifs aux voies publiques et à la circulation des transports en commun ;

Vu l'arrêté royal du 1er décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique ;

Vu l'arrêté ministériel du 11 octobre 1976 fixant les dimensions minimales et les conditions particulières de placement de la signalisation routière et ses annexes ;

Vu la circulaire ministérielle du 14 novembre 1977 relative aux règlements complémentaires et au placement de la signalisation routière ;

Considérant l'étroitesse de cette voirie ;

Considérant les problèmes de circulation et de sécurité liés à la présence de l'école communale de Gozée Là-Haut ;

Sur proposition du Collège communal ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : Grand' Ruelle à Gozée, l'accès est interdit à tout conducteur sauf cyclistes, au départ de la Rue Bury via le placement d'un signal C3 avec panneau additionnel M2

Article 2 : Grand' Ruelle à Gozée, l'accès est interdit à tout conducteur sauf desserte locale, au départ de la Rue de Marchienne via le placement d'un signal C3 avec panneau additionnel reprenant la mention « sauf desserte locale ».

Article 3: le présent règlement est sanctionné des peines portées par l'article 29 de l'arrêté royal du 16 mars 1968 portant coordination des lois relatives à la police de la circulation routière.

Article 4: le présent règlement est soumis à l'approbation du Ministre compétent.

**PATRIMOINE**

20. **VENTE DU TERRAIN DE FOOTBALL SIS DREVE DES ALLIES, CADASTRE SECTION C81EP ET 82P2P A LA SA IMMO AROUENNES**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu les articles L1122-30, L1122-12 et L1123-23, 2°, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation;

Vu le projet d'acte de vente à la SA Immo Arquennes, d'un terrain à bâtir avec bâtiment sis Drève des Alliés, cadastré Section C n° 81 E P, pour une contenance de 91 ares 49 centiares et n° 82 P2 P, pour une contenance de 8 ares 51 centiares, soit pour une contenance globale de un hectare ;

Vu sa décision du 26 septembre 2017 approuvant le dernier compromis dans lequel figurait la condition suspensive suivante:

"la vente a lieu sous la condition suspensive de l'obtention par l'acquéreur d'un permis d'urbanisme définitif exempt de tout recours visant la construction de minimum 4 maisons 3 façade de l'ordre de 150m<sup>2</sup> hors sol et de minimum 30 appartements répartis en deux résidences d'un gabarit de rez-de-chaussée, 2 étages et la toiture."

Attendu que ledit permis a été octroyé par le Fonctionnaire délégué en date du 19/02/2018;

Attendu que plus rien de s'oppose à la signature de l'acte authentique de vente;

Sur proposition du Collège communal,

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1er : de vendre à la SA IMMO ARQUENNES un terrain à bâtir avec bâtiment sis Drève des Alliés, cadastré Section C n° 81 E P, pour une contenance de 91 ares 49 centiares et n° 82 P2 P, pour une contenance de 8 ares 51 centiares, soit pour une contenance globale de un hectare, au montant de 505.000 €.

Article 2 : d'approuver le projet d'acte de vente dressé par M. le Notaire Olivier MINON.

Article 2 : de transmettre la présente délibération à M. le Notaire Minon, à Thuin.

**21. VENTE DU BOIS COMMUNAL SUR LE TERRITOIRE DE SIVRY-RANCE – DECISION DE PRINCIPE**

Le Président présente le dossier. Interviennent MM LOSSEAU et MORCIAUX.

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le courrier en date du 09/07/2015 par lequel le Collège communal de Sivry-Rance fait part de son éventuel intérêt à acquérir le bois que possède la Ville de Thuin sur son territoire ;

Vu sa délibération du 29 septembre 2015 portant décision de principe de la vente des biens cadastrés Son A n°819/2 2c et 819/2 1f, Son D n° 819/2 9b, 819/2 10b, 819/2 18b et 819/2 1e en nature de bois , "Bois de Rance", d'une superficie totale de 173 ha 71 a 23 ca, propriété soumise au régime forestier et de solliciter une expertise auprès du Département Nature et Forêts compétent et d'un expert indépendant à désigner par le Collège communal;

Vu l'estimation établie le 09 février 2017, par M. Giordano, Conseiller Commissaire au SPW Département des Comités d'Acquisition, au montant de 2.600.000 € ;

Considérant que la rentabilité du Bois de Rance pour la Ville de Thuin peut se résumer comme suit:

- vente de bois : -2013 : 12.497,35€; -2014 : 33.484€ ; -2015: 21.758€; -2016 : 3.332€,
- location de la chasse : 2.375,01 €, montant du loyer indexé 2017;

Vu le courrier daté du 30 mars 2018, reçu à la Ville le 10 avril 2018, par lequel le Collège communal de la commune de Sivry-Rance maintient sa volonté d'acquérir la propriété forestière communale sise sur son territoire, Section de Rance, d'une contenance d'environ 175 hectares, pour un montant de 1.200.000€;

Vu l'estimation établie le 13 avril 2018, par M. Meganck, Président du Département des Comités d'Acquisition du SPW, au montant de 1.150.000 €;

Vu le courrier daté du 02.05.2018, par lequel le Collège communal de la commune de Sivry-Rance, après échanges avec M. Xavier Losseau, Conseiller communal à Thuin, fait parvenir une offre ferme d'un montant de 1.300.000€, sous réserve de l'intervention FEDER à hauteur de 50%, offre majorée de 50.000€ le 04 mai 2018 à la suite d'un entretien téléphonique entre MM. les Bourgmestres des deux entités ;



15 mai 2018

Considérant que le prix proposé de 1.350.000€ semble être un prix raisonnable compte tenu de tous les éléments à prendre en compte ;

Considérant que pour vendre à un amateur privé, un arrêté du Gouvernement Wallon est requis;

Vu le code forestier qui dispose que : "Art. 53. Les bois et forêts des personnes morales de droit public, autres que les forêts domaniales, ne peuvent faire l'objet d'une cession sans une autorisation du Gouvernement sauf pour sortir d'indivision avec des particuliers.

Les bois et forêts visés à l'alinéa précédent continuent de bénéficier du régime forestier, nonobstant toute cession, sauf autorisation du Gouvernement.

Art. 54. Les bois et forêts des personnes morales de droit public ne peuvent faire l'objet d'une affectation à un usage incompatible avec les fonctions énumérées à l'article 1er, sans autorisation du Gouvernement.

Les bois et forêts visés à l'alinéa 1er sortent du champ d'application du régime forestier dès l'octroi de l'autorisation du Gouvernement.

Au terme de l'affectation à un usage incompatible avec les fonctions énumérées à l'article 1er, le Gouvernement est chargé de constater l'existence des circonstances et conditions justifiant que le bien concerné bénéficie à nouveau du régime forestier."

Considérant que le bois dont objet bénéficie d'un statut spécifique puisqu'il est repris en zone NATURA 2000 ce qui peut paraître comme une contrainte complémentaire pour un amateur privé ;

Considérant qu'une autorité publique, peut être subventionnée pour acquérir des propriétés forestières classées en NATURA 2000, sous certaines conditions ;

Vu l'avis favorable émanant du Département de l'Etude du milieu naturel et agricole (DEMNA-DNE) daté du 09.03.2018 concernant l'acquisition du bois de la Ville de Thuin, en considération de l'intérêt de la zone pour de nombreux habitats et espèces d'intérêt communautaire, de la nécessité d'y mener une gestion conservatoire et la possibilité d'y mener des travaux permettant d'augmenter l'état de conservation des habitats;

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal ;

Attendu que l'avis de légalité du Directeur financier est exigé conformément à l'article L 1124-40, § 1er, 3° et 4° du CDLD et qu'une demande de cet avis a été soumise le 03/05/2018,

Vu l'avis positif du Directeur financier remis en date du 09/05/2018 ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1 : de marquer son accord quant au principe de vendre le bois de la Ville sis à Sivry-Rance cadastré 2ème division section D n° 1E, 9B, 10B et 18B, section A n° 1F et 2C, d'une contenance approximative de 175 ha, pour un montant de 1.350.000€ à la commune de Sivry-Rance.

Article 2 : de solliciter à cette fin l'autorisation du Gouvernement wallon

Article 3 : désigner le Notaire Minon pour instrumenter cette vente.

Article 4 : transmettre la présente décision au Gouvernement wallon, au Directeur de la DNF, au Collège de la commune de Sivry-Rance et au Notaire Minon.

22. **RECONNAISSANCE DE L'ASBL HALL POLYVALENT DE LA VILLE DE THUIN COMME CENTRE SPORTIF LOCAL – APPROBATION D'UNE CONVENTION À TITRE PRÉCAIRE À CONCLURE AVEC L'ASBL POUR L'OCCUPATION DU PARCOURS HÉBERT DANS LE BOIS DU GRAND BON DIEU, DE L'ESPACE AGORA AUX WAIBES ET DES TERRAINS JOUXTANT LA SALLE ROGER SOURIS À THUILLIES**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu les articles L1122-30, L1122-12 et L1123- 2°, du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Vu la convention de concession de l'infrastructure du hall polyvalent à l'A.S.B.L. Hall Polyvalent de la Ville de Thuin (HPVT) conclue le 17 novembre 2000 auquel s'est ajoutée la salle Roger Souris à Thuillies;

15 mai 2018

Attendu que l' ASBL a décidé de déposer un dossier à la Communauté française afin d'être reconnue comme centre sportif local, cette reconnaissance permettant de couvrir 90% du salaire du directeur de l'asbl (avril 2019 plus un an);

Attendu qu'une des conditions d'être reconnue est de gérer trois activités de plein air;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française d'application du décret du 27 février 2003 organisant la reconnaissance et le subventionnement des centres sportifs locaux et des centres sportifs locaux intégrés A.Gt 15-09-2003 M.B. 07-11-2003 Erratum: M.B. 14-11-2003 Modifications: A.Gt 23-06-2006 - M.B. 27-09-2006 A.Gt 16-11-2007 - M.B. 11-01-2008 A .Gt 08-12-2011 - M.B. 24-02-2012;

Vu l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française d'application du décret du 27 février 2003 organisant la reconnaissance et le subventionnement des centres sportifs locaux et des centres sportifs locaux intégrés disposant que : " Pour être reconnu, un centre sportif local ou un centre sportif local intégré doit gérer, au minimum, une infrastructure sportive couverte d'au moins 286 m2 de surface sportive attenante, aménagée et équipée réglementairement pour permettre, en toute sécurité, l'entraînement et la compétition dans au moins cinq disciplines sportives différentes dont un des principaux sports de ballons (volley, basket-ball, hand-ball, football en salle) et des infrastructures de plein air permettant la pratique réglementaire, en toute sécurité, d'au moins trois disciplines sportives."

Attendu que l'ASBL se propose pour gérer l'espace multi-sports situé aux Waibes, le parcours Hébert situé dans le bois du Grand Bon Dieu et les terrains de pétanque à aménager aux abords de la salle Roger Souris à Thuillies ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

d'approuver la convention d'occupation susvisée, cédant, à l'ASBL HPTV, l'usage à titre précaire:

- des 26 stations sportives composant le parcours Hébert, situées dans le Bois du Grand Bon Dieu, dont l'entrée est située route de Biesme à Thuin,
- l'espace multisports situé à l'arrière de l'école communale des Carrières, rue Crombouly, 45 à Thuin,
- des terrains de pétanque à aménager sur une des parcelles situées autour de la salle Roger Souris, Place de Thuillies à Thuillies, cadastrées n°D276s2, D276a3 et D275e

o o o

## CONVENTION D'OCCUPATION

### ENTRE LES SOUSSIGNES :

D'une part, la Ville de Thuin, ci-après dénommée "le propriétaire", représentée par Mr Paul FURLAN, Bourgmestre et Mme Michelle DUTRIEUX, Directrice Générale, dont le siège est sis Grand Rue ,36, agissant en vertu d'une délibération du conseil communal prise en séance du 15 mai 2018.

Et

D'autre part, l'ASBL hall polyvalent de la Ville de Thuin, ci-après dénommé "l'occupant", dont le siège est sis Drève des Alliés, 124, 6530 THUIN, représentée par M. Patrice VRAIE, Président et M. Olivier SOBRY, Secrétaire,

### IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT :

#### Art. 1<sup>er</sup> – Objet de la convention

Le propriétaire cède l'usage à titre précaire

- Les stations sportives composant le parcours Hébert (26) situé dans le lieudit : « Bois du grand bon dieu » dont l'entrée se situe : Route de Biesme 6530 THUIN.
- L'espace multisports situé à l'arrière de l'école des Carrières, rue Crombouly,45, 6530 THUIN.
- les parcelles situées autour de la salle Roger Souris, Place de Thuillies à Thuillies cadastrées D276s2, D276a3 et D275e.

à l'occupant, qui l'accepte.

L'occupant reconnaît expressément que la loi sur les baux commerciaux, la loi sur le bail de résidence principale et la loi sur le bail à ferme ne sont pas applicables à la présente convention.

#### Art. 2 – Motif de la convention

Dans le cadre d'une reconnaissance par la Communauté française comme centre sportif local, l'ASBL Hall Polyvalent de la Ville de Thuin doit jouir et gérer plusieurs infrastructures extérieures.

Arrêté du Gouvernement de la Communauté française d'application du décret du 27 février 2003 organisant la reconnaissance et le subventionnement des centres sportifs locaux et des centres sportifs locaux intégrés A.Gt 15-09-2003

15 mai 2018

M.B. 07-11-2003 Erratum: M.B. 14-11-2003 Modifications: A.Gt 23-06-2006 - M.B. 27-09-2006 A.Gt 16-11-2007 - M.B. 11-01-2008 A .Gt 08-12-2011 - M.B. 24-02-2012

Article 7. - Pour être reconnu, un centre sportif local ou un centre sportif local intégré doit gérer, au minimum, une infrastructure sportive couverte d'au moins 286 m<sup>2</sup> de surface sportive attenante, aménagée et équipée réglementairement pour permettre, en toute sécurité, l'entraînement et la compétition dans au moins cinq disciplines sportives différentes dont un des principaux sports de ballons (volley, basket-ball, hand-ball, football en salle) et des infrastructures de plein air permettant la pratique réglementaire, en toute sécurité, d'au moins trois disciplines sportives.

### **Art. 3 – Prix et charges**

L'occupant s'engage à payer, en contrepartie de cette occupation, une indemnité annuelle de 1 euros, payable anticipativement sur le compte du propriétaire n° BE74 0910 0040 520.

### **Art. 4 – Durée de la convention**

L'occupation prend cours le 15 mai 2018, pour une durée indéterminée en liaison avec la convention de concession de l'infrastructure du hall polyvalent conclue entre l'ASBL et la Ville le 17/11/2000 à laquelle se rattache la salle Roger Souris.

### **Art. 5 – Résiliation**

Il est mis un terme à l'occupation sans préavis.  
Aucune indemnité de rupture n'est due

### **Art. 6 – Interdiction de cession**

L'occupant ne peut céder, en tout ou en partie, l'usage des terrains visé à l'article 1, sans accord préalable et écrit du propriétaire.

### **Art. 7 – Usage des lieux**

L'occupant s'engage à occuper le bien en bon père de famille.

### **Art. 8 – Entretien**

L'occupant reconnaît avoir reçu le bien en bon état d'entretien et s'engage, à la fin de la convention et à le restituer dans le même état au propriétaire.  
L'entretien est à charge du propriétaire.  
Un état des lieux pourra être dressé à la simple demande du propriétaire.

### **Art. 9 – Assurance**

L'assurance et la protection sont prises en charge par le propriétaire.

### **Art.10 -Droits et obligations de l'occupant**

L'occupant s'engage à occuper et à utiliser les lieux mis à disposition en bon père de famille, en fonction de leur destination et leur propre objet social, conformément à l'article 1728 du Code Civil.  
L'occupant est tenu dès l'apparition d'un dommage, de dénoncer au propriétaire, les réparations qui sont à sa charge et qui s'avèrent nécessaires. A défaut d'avoir averti le Collège Communal, l'occupant est tenu responsable de toute aggravation de l'état des biens et indemnise le propriétaire de ce chef.

## **FINANCES – INVESTISSEMENTS - TRAVAUX**

### **23. MAISON DE VILLAGE A BIERCEE**

Le Président présente.  
M DUPONT intervient.

Les délibérations suivantes sont prises :

#### **23 Approbation de l'avenant à la convention conclue le 07/12/2013 avec la Région Wallonne**

#### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le décret du 11 avril 2014 relatif au développement rural ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 12 juin 2014 portant exécution du décret du 11 avril 2014 relatif au développement rural ;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 09 juin 2011 approuvant le programme communal de développement rural de la Ville de Thuin ;

15 mai 2018

Vu la convention-exécution 2012-B conclue le 07/02/2013 entre la Région wallonne et la Ville, reprenant un montant éligible à la subvention de 578.000,00€ ;

Vu la circulaire ministérielle 2015/01 du 24 août 2015 relative au programme communal de développement rural ;

Considérant la nécessité d'adapter cette convention, compte tenu de l'évolution du projet ;

Vu le projet d'avenant à la convention 2012-B transmis par la Région wallonne en date du 26 avril 2018 ;

**DECIDE**, par 16 voix pour et 6 abstentions (M.F. Nicaise, Ph.Lannoo, A. Laduron, V. Thomas, N.Roulet, Y. Dupont)

Article 1 : d'approuver l'avenant 2018 à la convention 2012-B, au montant éligible à la subvention de 1.067.463,27 €.

Article 2 : de transmettre la présente délibération et son annexe, l'avenant 2018 à la convention 2012-B à la Direction générale opérationnelle Agriculture, Ressources naturelles et Environnement, en 8 exemplaires.

o o o

### 23-1 Approbation des conditions et choix du mode de passation et des conditions du marché

#### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal, et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

Vu la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services et ses modifications ultérieures, notamment l'article 25 ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, de fournitures et de services ;

Vu l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics et ses modifications ultérieures, notamment l'article 5, § 2 ;

Vu le dossier « Projet » établi par la société d'architecture Alternative SPRL., comprenant le cahier spécial des charges, le Plan de Sécurité et Santé, les plans, l'avis de marché et les devis relatifs aux lots suivants :

\*\* Lot 1. Travaux de Gros œuvre, charpente couverture, menuiseries extérieures, parachèvements, estimé au montant de 543.484,72 € hors TVA ;

\*\* Lot 2. Installations électriques, estimé au montant de 34.683,90 € hors TVA ;

\*\* Lot 3. Technique chauffage – Ventilation – Technique fluide, estimé au montant de 111.430,52 € hors TVA ;

\*\* Lot 4. Mobilier cuisine, estimé au montant de 14.795,00 € hors TVA ;

\*\* Lot 5. Panneaux photovoltaïques, estimé au montant de 52.425,00 € hors TVA ; portant le montant total des travaux à 756.819,14 € hors TVA soit 915.751,16 € TVA comprise ;

Vu la décision du Ministre en charge du Développement rural de dispenser la Ville de la réécriture du cahier des charges relatif au projet de Création d'une Maison de Village à Biercée suivant les normes CCTB 2022 ;

Attendu que les crédits sont inscrits à l'article 832/723-60/2018/20090053 pour un montant de 1.100.000,00 €, financés :

- par emprunt, à l'article 832/961-51/20090053 (690.000,00€) ;

- par subvention de la Région wallonne (DGO3 ; Convention-exécution 2011-B), à l'article 832/663-51/2018/20090053 (410.000,00 €) ;

Attendu qu'un avenant à la convention-exécution et un engagement complémentaire doivent être adoptés au stade Projet, par le Ministre compétent, prolongeant le délai de mise en oeuvre et finançant le surplus à hauteur de 50% ;

Attendu que l'avis de légalité du Directeur financier est exigé conformément à l'article L 1124-40, § 1er, 3° et 4° du CDLD et qu'une demande de cet avis a été soumise le 27/04/2018,

Vu l'avis Positif avec remarques du Directeur financier remis en date du 02/05/2018

**DECIDE**, par 16 voix pour et 6 abstentions (M.F. Nicaise, Ph. Lannoo, A. Laduron, V. Thomas, N.Roulet, Y. Dupont),

Article 1er : D'approuver le dossier « Projet » se composant du cahier des charges, du Plan de Sécurité et de Santé, des plans, de l'avis de marché et des devis aux montants estimés à :

\*\* Lot 1. Travaux de Gros œuvre, charpente couverture, menuiseries extérieures, parachèvements, estimé au montant de 543.484,72 € hors TVA ;

\*\* Lot 2. Installations électriques, estimé au montant de 34.683,90 € hors TVA ;

\*\* Lot 3. Technique chauffage – Ventilation – Technique fluide, estimé au montant de 111.430,52 € hors TVA ;

\*\* Lot 4. Mobilier cuisine, estimé au montant de 14.795,00 € hors TVA ;

\*\* Lot 5. Panneaux photovoltaïques, estimé au montant de 52.425,00 € hors TVA ; portant le montant total des travaux à 756.819,14 € hors TVA soit 915.751,16 € TVA comprise ;

Article 2 : De choisir la procédure ouverte comme mode de passation du marché.

Article 3 : De transmettre le dossier « Projet » à la Direction générale opérationnelle Agriculture, Ressources naturelles et Environnement, en 2 exemplaires.

Article 4: De compléter et d'envoyer le formulaire standard de publication au niveau national dès réception de l'accord du Ministre de l'Agriculture, de la Nature, de la Forêt, de la Ruralité, du Tourisme, du Patrimoine et Délégué à la Grande Région.

Article 5 : De financer cette dépense par emprunt.

Article 6 : De transmettre la présente résolution à l'auteur de projet et au coordinateur sécurité et santé.

o o o

Dossier « projet » non reproduit, consultable au Secrétariat.

#### 24. APPROBATION DU DECOMPTE DES TRAVAUX D'AMENAGEMENT DU SAR TC 116 DIT CHAPELLE DES SŒURS GRISSES A THUIN

La délibération suivante est prise :

##### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu la décision du Collège communal du 14 mars 2016 attribuant le marché de travaux au soumissionnaire ayant remis l'offre régulière économiquement la plus avantageuse, soit à ACH CONSTRUCT SA pour le montant d'offre contrôlé et corrigé de 826.918,71 € HTVA, soit 876.533,83 € TVA de 6% comprises;

Vu le courrier du 19 septembre 2016 par lequel Monsieur le Ministre Carlo Di Antonio fait part de son accord sur l'attribution du marché de travaux susvisé en soulignant que la dépense n'est couverte qu'à concurrence du montant de 1.070.000 € affecté à cette opération dans le cadre de la mise en œuvre du financement alternatif – Plan Marshall 2.vert ;

Vu la décision du Collège communal du 28 avril 2017 approuvant les états d'avancement n° 1, 2, 3 et 4, aux montants respectifs de 1.982,72 € révisions et TVAC, 4.956,41 € révisions et TVAC, 8.048,92 € révisions et TVAC, 41.2016,51 € révisions et TVAC ;

Vu sa résolution du 13 juin 2017 admettant l'exécution des travaux complémentaires (travaux de dépose, de restauration et de repose des vitraux en lieu et place de la restauration prévue par le cahier des charges), au montant de 37.093,42 € HTVA, portant lesdits travaux à 104,48 % du montant initial du lot 1 ;

Vu la décision du Collège communal du 23 juin 2017 approuvant les états d'avancement n° 5 et 6, aux montants respectifs de 30.584,22 € révisions et TVAC, 106.827,38 € révisions et TVAC ;

Vu la décision du Collège communal du 30 juin 2017 approuvant l'état d'avancement n° 7 au montant de 64.299,61 € révisions et TVAC ;

Vu la décision du Collège communal du 09 octobre 2017 approuvant l'état d'avancement n° 8 au montant de 149.454,29 € révisions et TVAC;

Vu la décision du Collège communal du 20 octobre 2017 approuvant les états d'avancement n° 9 et 10 aux montants respectifs de 42.035,41 € révisions et TVAC, 223.407,49 € révisions et TVAC ;

Vu la décision du Collège communal du 17 novembre 2017 prenant acte de la situation financière actuelle (y compris une prévision de 50.000 € pour des suppléments éventuels de fin de ce chantier) à savoir :

Montant de base :	826.918,71 € HTVA
Modification des quantités des postes initiaux :	384.759,27 € HTVA
Démontage vitraux et restauration avec repose	

15 mai 2018

des vitraux historiés	37.093,50 € HTVA
Démontage des arcs en pierre et maçonnerie	20.046,46 € HTVA
Divers travaux complémentaires	21.973,28 € HTVA
Location échafaudages supplémentaires	3.828,72 € HTVA
Total HTVA et hors révision	1.294.619,94 € HTVA
Prévision des travaux supplémentaires d'ici la fin du chantier (protection pierre et membrane dans chenaux etc	50.000,00 € HTVA
Estimation budgétaire de fin de chantier faite le 06/11/17	1.344.619,94 € HTVA

Vu la décision du Collège communal du 24 novembre 2017 approuvant l'état d'avancement n° 11, au montant de 113.278,18 € révisions et TVAC ;

Vu la décision du Collège communal du 23 février 2018 approuvant les états d'avancement n° 12 et 13, aux montants respectifs de 126.262,60 € révisions et TVAC, 266.086,21 € révisions et TVAC ;

Vu les états d'avancement suivants :

14 - enregistré à la Ville le 20 mars 2018, au montant de 137.324,95 € révisions et TVAC

15 - enregistré à la Ville le 12 mars 2018, au montant de 96.175,67 € révisions et TVAC

16 - enregistré à la Ville le 19 mars 2018, au montant de 61.077,94 € révisions et TVAC

Vu l'état d'avancement 17 - enregistré à la Ville le 30 mars 2018, au montant de 43.225,22 € révisions et TVAC, portant ainsi le montant du décompte des travaux à 1.516.233,73 € TVA et révisions comprises ;

Attendu que la somme globale des travaux hors révisions, représente une augmentation de 64,45 % par rapport au montant du marché ;

Attendu que les crédits inscrits à l'article 124/724-60/2016/20110002 sont insuffisants pour honorer la totalité des sommes dues et qu'il s'impose de recourir à l'article L1311-5 du CDLD afin d'éviter de causer des désagréments à l'entreprise et de devoir payer des intérêts de retard ;

Attendu que l'avis de légalité du Directeur financier est exigé conformément à l'article L 1124-40, § 1er, 3° et 4° du CDLD et qu'une demande de cet avis a été soumise le 23/04/2018,

Vu l'avis Positif avec remarques du Directeur financier remis en date du 30/04/2018,

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1er : D'approuver les états d'avancement suivants :

14 au montant de 137.324,95 € révisions et TVAC

15 au montant de 96.175,67 € révisions et TVAC

16 au montant de 61.077,94 € révisions et TVAC

Article 2 : D'approuver l'état d'avancement 17 au montant de 43.225,22 € révisions et TVAC, portant ainsi le montant du décompte des travaux à 1.359.858,02 € hors TVA et révision, soit 1.516.233,73 € TVA et révisions comprises ;

Article 3: De faire application de l'article L1311-5 pour payer les factures dues et de majorer, à due concurrence, les crédits inscrits au budget correspondant.

Article 4 : De transmettre la présente résolution à la SA ACH, au Service Public de Wallonie pour liquidation du subside ainsi qu'aux personnes intéressées au dossier.

## **25. FOURNITURE ET PLACEMENT DE RALENTISSEURS DE TYPE « COUSSINS BERLINOIS » - CHOIX DU MODE DE PASSATION ET DES CONDITIONS DU MARCHE**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et ses modifications ultérieures, notamment l'article L1222-3 §1 relatif aux compétences du Conseil communal et les articles L3111-1 et suivants relatifs à la tutelle ;

Vu la loi du 17 juin 2013 relative à la motivation, à l'information et aux voies de recours en matière de marchés publics, de certains marchés de travaux, de fournitures et de services et de concessions et ses modifications ultérieures ;

15 mai 2018

Vu la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics, notamment l'article 41, §1, 1° (la valeur estimée HTVA n'atteint pas le seuil de 221.000,00 €) ;

Vu l'arrêté royal du 14 janvier 2013 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et ses modifications ultérieures ;

Vu l'arrêté royal du 18 avril 2017 relatif à la passation des marchés publics dans les secteurs classiques et ses modifications ultérieures ;

Vu le cahier des charges N° 2018264 KAW/ANS relatif au marché "FOURNITURE ET PLACEMENT DE RALENTISSEURS DE TYPE "COUSSIN BERLINOIS"" , divisé en deux lots:

\* Lot 1 (Fourniture d'aménagement de sécurité) ;

\* Lot 2 (Main d'œuvre par installation d'aménagement de sécurité) ;

Attendu que le montant global estimé de ce marché s'élève à 250.000,00 € TVAC ;

Attendu que le crédit permettant cette dépense est inscrit au budget extraordinaire 2018 à l'article 421/735-60/-/20170006 ;

Attendu que l'avis de légalité du Directeur financier est exigé conformément à l'article L 1124-40, § 1er, 3° et 4° du CDLD et qu'une demande de cet avis a été soumise le 12/04/2018,

Vu l'avis Positif avec remarques du Directeur financier remis en date du 12/04/2018,

Le Directeur financier fait remarquer que le financement prévu pour cet investissement comprend le recours au fonds de réserve extraordinaire pour 50.000,00€ et par subside pour le solde. Or, il n'est fait référence à aucun arrêté de subventionnement dans le dossier présenté ; aucun accord de principe. Aussi, si cela n'a pas d'importance à ce stade du dossier, j'attire l'attention sur le fait qu'il faudra la promesse ferme de subsidiation au stade de l'attribution. A défaut le montage financier prévu initialement n'est plus valable.

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1er : D'approuver le cahier des charges N° 2018264 KAW/ANS du marché "FOURNITURE ET PLACEMENT DE RALENTISSEURS DE TYPE "COUSSIN BERLINOIS"" au montant estimé de 250.000,00 € TVAC, l'avis de marché et de passer le marché par la procédure négociée directe avec publication préalable.

Article 2 : De compléter et d'envoyer l'avis de marché au niveau national.

Article 3 : De financer cette dépense par prélèvement sur le fonds de réserve extraordinaire pour un montant de 50.000,00 € (060/995-51/-/20170006) et par subside pour le solde (421/664-51/2017/20170006)

o o o

Cahier spécial des charges non reproduit, consultable au secrétariat.

## 26. **REGLEMENT SUR L'OCTROI D'UNE PRIME COMMUNALE SUR LES SYSTEMES A COMPOSTER - APPROBATION**

La délibération suivante est prise :

### **LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu la décision du 21 avril 2017 du Ministre wallon de l'Environnement et de la Transition écologique, Carlo Di ANTONIO, de sélectionner la ville de Thuin pour son appel à projets « Commune pilote Zéro déchet » en 2018-2019

Vu l'approbation du Plan Wallon Déchets-Ressources, proposé par le Ministre wallon de l'Environnement et de la Transition écologique Carlo DI ANTONIO, par le Gouvernement wallon le 22 mars 2018 dans lequel entre autres est prévu la séparation de la fraction organique des ordures ménagères et le renforcement du compostage, qu'il soit domestique, de quartier ou collectif ;

Attendu que les 262 communes wallonnes doivent obligatoirement atteindre les 100kg/an/habitant maximum d'ordures ménagères pour 2025 ;

Vu la présentation au Conseil conjoint du 29 novembre 2016 du Plan Communal de Développement Durable, notamment son axe relatif à la gestion des déchets avec le soutien considérable d'Ipalle ;

15 mai 2018

Vu sa décision du 28 mars 2017 s'engageant à réduire le poids des déchets ménagers de 15kg/habitant d'ici fin 2019 (de 159kg/an/hab à 144kg/an/hab), ce qui revient à équiper 1/3 des ménages de la commune d'un système à composter ;

Vu la décision du Collège communal du 23 juin 2017 d'installer deux composts collectifs au sein même de son Administration (parc de l'hôtel de ville et site du gibet) afin de montrer l'exemple ;

Vu la décision du Collège communal du 23 janvier 2017 de marquer son accord sur l'installation du compostage collectif au Domaine du Houillon à la ville haute ;

Vu la décision du Collège communal de répondre à l'appel à projet lancé par le Ministre wallon de l'Environnement et de la Transition écologique, C. Di Antonio, pour l'installation de 6 bulles enterrées pour la fraction organique ;

Considérant que le prix du fût de compostage de 280 litres avec tige mélangeuse est fixé à 20€ et le prix du silo, d'une contenance de +/- 1000 litres, à 55€ ;

Sur proposition du Collège communal ;

Attendu que l'avis de légalité du Directeur financier est exigé conformément à l'article L 1124-40, § 1er, 3° et 4° du CDLD et qu'une demande de cet avis a été soumise le 09/05/2018,

Vu l'avis Positif du Directeur financier remis en date du 11/05/2018,

**DECIDE**, à l'unanimité, d'approuver le règlement communal ci-dessous :

Article 1 : Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

Demandeur : toute personne physique domiciliée dans la Commune ou toute école ou association sans but lucratif dont le siège social ET le siège d'exploitation sont établis sur le territoire de la Commune.

Ménage : l'ensemble des occupants d'un même logement tel que repris dans les registres de l'état civil.

Systèmes à composter : Fût ou silo = tout dispositif destiné à la dégradation et à la transformation de déchets organiques en présence d'oxygène afin d'obtenir un substrat valorisable en culture notamment.

Article 2 : La commune de Thuin accorde à partir du 1er juin 2018 et pour un maximum de 100 systèmes à composter par an, une prime communale d'une valeur de 20€ destinée à encourager l'utilisation de systèmes à composter.

Article 3 : La prime sera accordée aux demandeurs répondant à la définition de l'article 1.

Article 4 : La prime sera accordée pour autant que l'ensemble des conditions suivantes soient remplies :

- l'habitation concernée doit être située sur le territoire de la commune de Thuin ;
- le système à composter doit avoir été acheté via le système d'achat groupé proposé par Ipalle ;
- le demandeur doit s'engager à réaliser le compostage de ses déchets organiques (déchets de jardin, déchets de cuisine etc.);
- le demandeur doit participer à une séance d'information gratuite d'une heure dispensée par Ipalle

Article 5 : La prime communale est fixée à 20€ par système à composter (fût ou silo) et par ménage sur base de la remise des trois documents suivants : la convention d'engagement pour la mise à disposition du matériel, l'attestation de suivi de la séance d'information, fournies par l'Intercommunale de gestion des déchets, Ipalle, et une déclaration de créance réclamant paiement de la prime à l'Administration communale. Le montant de la prime ne sera jamais supérieur au prix d'achat du fût.

Article 6 : Modalités d'acquisition du système de compostage :

Un achat groupé sera proposé à la population par l'Intercommunale de gestion des déchets Ipalle via un envoi toutes-boîtes sur la commune. Le prix du fût de compostage de 280 litres avec tige mélangeuse est fixé à 20€. Le prix du silo, d'une contenance de +/- 1000 litres, est lui fixé à 55€.

Un formulaire de demande de prime communale spécifique devra être complété par le demandeur à l'issue de la réunion d'information conditionnant la prime.

Article 7 : Les demandes introduites auprès de l'Administration communale sont traitées par ordre chronologique des dossiers complets.

La date de l'accusé de réception délivré par l'Administration communale définit l'année durant laquelle la demande de prime sera prise en compte.

Article 8 : La prime est payée au demandeur, à savoir, soit :

- le propriétaire ou l'emphytéote qui occupe personnellement l'immeuble
- le locataire de l'immeuble, à condition qu'il s'inscrive dans le processus décrit à l'article 4.

Article 9



15 mai 2018

L'autorité communale pourra faire procéder à toute vérification nécessaire sur les lieux après en avoir averti préalablement le demandeur par courrier endéans l'année d'acquisition.

Article 10 : Toute question d'interprétation relative au présent règlement, à l'attribution de la prime communale, à son paiement ou remboursement éventuel sera réglée par le Collège communal, sans recours possible.

Article 11 : Le présent règlement sera publié conformément à l'article L1133-1 du CDLD et entrera en vigueur le 5ème jour suivant le jour de sa publication..

Article 12 : Au cas où le nombre de demandes excéderait le budget annuel disponible, la date d'introduction du dossier complet servira de critère d'attribution.

27. **REMPLACEMENT DU VEHICULE CITROËN C3 DE L'ADMINISTRATION PAR UN VEHICULE PUBLICITAIRE - DECISION**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Attendu que lors du dernier passage au contrôle technique, des dégradations au niveau du bas de caisse de la Citroen C3 de l'administration ont été constatées ;

Attendu que le dit véhicule est âgé de 8 ans et que le service technique propose le remplacement du véhicule;

Vu la proposition de mise à disposition gratuite d'un véhicule neuf, reçue le 30 novembre 2017, d'une firme publicitaire

Vu la décision du Collège communal du 9 mars 2018 sollicitant un complément d'informations pour la mise à disposition d'un véhicule publicitaire de 5 places ;

Attendu qu'en date du 20 mars 2018, Monsieur OHN Mathieu de la société IDEA GMBH a présenté sa société ainsi que le fonctionnement de l'accord de coopération pour une camionnette ;

Sur proposition du Collège communal

**DECIDE**, à l'unanimité,

de solliciter la société IDEA GMBH pour la mise à disposition gratuite d'un véhicule "propre" de 5 places.

28. **RATIFICATION D'UNE DECISION PRISE PAR LE COLLEGE COMMUNAL SUR PIED DE L'ARTICLE L1311-5 DU CDLD**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu la délibération du Collège communal du 05 avril 2018 décidant :

\*\* D'engager la dépense d'un montant de 1695,21 € TVAC, sur pied de l'article L 1311-5 du CDLD

\*\* De commander la réalisation des essais de sol à la société A.M. INISMA MABOMOSAN;

\*\* De prévoir les crédits manquants en MB1 du Budget 2018 ;

Vu l'article L 1311-5 du Code de la Démocratie Locale et de la décentralisation ;

**DECIDE**, à l'unanimité,

Article 1er : De ratifier la décision susvisée du Collège communal en date du 05/04/18.

Article 2 : De financer la dépense par fonds de réserve.

29. **RATIFICATION D'UNE DECISION PRISE PAR LE COLLEGE COMMUNAL SUR PIED DE L'ARTICLE 60 DU RGCC**

La délibération suivante est prise :

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

15 mai 2018

Vu l'Arrêté du Gouvernement wallon en date du 11 juillet 2013 modifiant l'Arrêté du Gouvernement wallon du 5 juillet 2007 portant le règlement général de la comptabilité communale, en exécution de l'article L1315-1 du CDLD ;

Vu la délibération en date du 20 avril 2018 par laquelle le Collège communal a décidé d'imputer et d'ordonner les dépenses relatives à la facture n°60330259 de Médiamarkt d'un montant de 1.534,67 € TVA comprise concernant la fourniture de matériel informatique 2017 relative à la lettre de commande Std/Std/0009-01/2018 du 24/01/2018 et à la facture n°18200784 d'IBS Consulting d'un montant de 37.549,81 € TVA comprise concernant la fourniture de matériel informatique 2017 relative à la lettre de commande Std/Std/0010-01/2018 du 24/01/2018 sous sa responsabilité conformément à l'article 60 § 2 du RGCC ;

**DECIDE**, à l'unanimité

de ratifier la décision susvisée.

## **CULTES**

### **30. AVIS A DONNER SUR LE COMPTE 2017**

Les délibérations suivantes sont prises :

#### **30.1 de la Fabrique d'église Saint-Martin à Biesme-Sous-Thuin**

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le compte de l'exercice 2017 de la Fabrique de l'église Saint Martin à Biesme sous Thuin :

Recettes : 21.734,70 €                      Dépenses : 4.199,04 €                      Excédent : 17.535,66 €

Attendu qu'après vérification, le service financier n'a aucune remarque à émettre sur ce compte ;

Vu la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes et l'article L3162-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, par 20 voix pour et 2 abstentions (F. Duhant, Ch. Morciaux,)

D'émettre un avis favorable à l'approbation du compte présenté par la Fabrique de l'église Saint Martin à Biesme sous Thuin pour l'exercice 2017.

o o o

#### **30.2 de la Fabrique d'église Saint-Etienne à Donstiennes**

M LOSSEAU ne prend pas part au vote étant membre de la Fabrique d'église de Donstiennes

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le compte de l'exercice 2017 de la Fabrique d'Eglise Saint Etienne à Donstiennes :

Recettes : 20.151,01 €                      Dépenses : 17.220,41 €                      Excédent : 2.930,60 €

Attendu qu'après vérification, le service n'a aucune remarque à émettre sur ce compte ;

Vu la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes et l'article L3162-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, par 19 voix pour et 2 abstentions (F. Duhant, Ch. Morciaux)

D'émettre un avis favorable à l'approbation du compte présenté par la Fabrique d'Eglise Saint Etienne à Donstiennes pour l'exercice 2017

o o o

#### **30.3 de la Fabrique d'église Notre-Dame à Thuillies**

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le compte de l'exercice 2017 de la Fabrique d'Eglise Notre-Dame à Thullies ;

Recettes : 85.822,29 €                      Dépenses : 77.534,00 €                      Excédent : 8.288,29 €

Attendu qu'après vérification, le service n'a aucune remarque à émettre sur ce compte ;

Vu la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes et l'article L3162-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, par 20 voix pour et 2 abstentions (F. Duhant, Ch. Morciaux)

D'émettre un avis favorable à l'approbation du compte présenté par la Fabrique d'église Notre-Dame à Thuillies pour l'exercice 2017

o o o

#### 30.4 de la Fabrique d'église Saint Géry à Gozée

**LE CONSEIL COMMUNAL, réuni en séance publique,**

Vu le compte de l'exercice 2017 de la Fabrique d'Eglise Saint Géry à Gozée ;

Recettes : 48.164,76 €                      Dépenses : 29.174,16 €                      Excédent : 18.990,60 €

Attendu qu'après vérification, le service n'a aucune remarque à émettre sur ce compte ;

Vu la loi du 4 mars 1870 sur le temporel des cultes et l'article L3162-2 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Sur proposition du Collège communal;

**DECIDE**, par 20 voix pour et 2 abstentions (F. Duhant, Ch. Morciaux)

D'émettre un avis favorable à l'approbation du compte présenté par la Fabrique d'église Saint Géry à Gozée pour l'exercice 2017

o o o

#### **Questions d'actualité** (article n° 76 du R.O.I. du Conseil communal) :

1. M LADURON fait part de son inquiétude car il semblerait qu'un nouveau projet éolien se dessine à Ragnies. Un agriculteur lui aurait signalé que plusieurs agriculteurs ont été approchés pour une mise à disposition de terrains ; ceux-ci hésitent à s'engager sans connaître la position de la Ville.

Le Président répond qu'à la Ville, aucune demande n'a été introduite ni par courrier, ni par courriel, ni par téléphone.

2. Question de M LANNOO relative à la Chapelle des Sœurs Grises : « *Monsieur le Bourgmestre, On ne peut que se féliciter de cette superbe réalisation épilogue d'un dossier à rebondissements. Rappelons-nous qu'un subside de 1 million d'euros a facilité le maintien de ce joyau du patrimoine architectural et historique de la ville. Un accord a été trouvé avec l'institut Notre-Dame pour que, en partie, la chapelle soit à la disposition de la ville. Vu la quantité non négligeable d'argent public injecté dans ce projet, est-il envisageable dans le cadre de cet accord que la salle soit ouverte gratuitement aux différents organismes culturels de l'entité qui manquent cruellement d'espaces? »*

Le Président répond que c' est envisageable et bien dans les intentions du Collège, de solliciter des gratuités sachant qu'il faut baliser le type d'activités, tenant compte de la mobilité à la Ville Haute, de l'habitat, de l'école....cette convention d'occupation sera négociée avec l'Institut Notre Dame.

3. Question de M LANNOO relative au projet Vallia : « *Monsieur le Bourgmestre, Vous donniez récemment une interview en radio concernant le projet Vallia, qui prendra place sur le site de l'ancien Casino, sous forme d'une résidence de 21 appartements de haut standing avec vue imparable sur la vallée thudinienne. Lors de la conférence de presse, donnée à l'occasion de la démolition du Casino, vous expliquiez que l'espace situé au rez-de-chaussée, côté Grand Rue, sera destiné à des fins commerciales ou de service ; élément confirmé dans l'acte de vente relatif à l'unité qui doit être rétrocédée à la Ville.*

15 mai 2018

*Pourtant, dans l'interview, votre discours était différent puisque vous y affirmiez que, parmi les 21 appartements de la résidence, une unité appartiendra à la Ville et aura pour but d'organiser la mixité sociale !  
Monsieur le Bourgmestre, pouvez-vous clarifiez vos propos ? »*

Le Président répond que si à priori il s'agit d'un espace commercial, sur le principe, aucune porte n'est fermée.

Le Président invite le public à se retirer et prononce le huis clos.

---

**L'ORDRE DU JOUR EST AINSI EPUISE, LE PRESIDENT LEVE LA SEANCE A 22h10.**

---

La Directrice générale,

Le Bourgmestre,

Michelle DUTRIEUX.

Paul FURLAN.

---