



Convention entre la Région wallonne et l'Union des Villes et Communes de Wallonie pour la mise en place d'activités d'appui aux ADL

Plate-forme – 7 février 2014

Procès-verbal

Présents: Mesdames BARBEAUX, DELACOLETTE, MINET, PONCIN, SURIN, VAN OVERMEIRE.

Messieurs CULOT, DE BEURME, DELMAL, FAYS, LECAT, LECERF, MOENS, MINETTE, PEETERS, PIETERS, SEPULCHRE.

Excusés: Mesdames PIRSOUL (en remplacement de Madame KARKO), WINCKEL.
Messieurs FERMINE, THIRIFAY.

1. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA PLATE-FORME DU 24 JUIN 2013

Les membres de la plate-forme présents approuvent le PV de la dernière plate-forme.

2. REVISION DU DECRET ADL

Suite à une modification du décret relatif au dispositif ADL, la période d'agrément est passée de trois à six ans en cas de renouvellement d'agrément, comme le souhaitaient les ADL.

Si les personnes présentes se disent satisfaites de ce changement, des agents ADL expriment cependant leurs regrets d'une part de ne pas avoir été associés aux réflexions lors des travaux de modification du décret et d'autre part, de ne pas avoir été informés plus en amont des modifications décidées. Ils craignent notamment les répercussions concrètes sur leur propre ADL que va engendrer l'obligation nouvelle d'engager des agents à temps plein.

Monsieur Moens indique que les modifications introduites sont nées des constats qu'a faits la Commission d'agrément ces dernières années. Elles ne sont donc pas coupées de la réalité de terrain. Il rappelle par ailleurs qu'il n'existe aucune obligation légale de consulter l'ensemble des agents et précise en outre que leur avis a notamment été pris en compte via la consultation de l'Union des Villes et Communes de Wallonie. Ainsi, les modifications introduites en matière de sanction ont permis de clarifier dans un texte légal ce qui se faisait déjà en pratique. Le maintien de l'agrément initial à 3 ans traduit le souhait de pouvoir encadrer de plus près la nouvelle ADL en cas de problème.

Concernant l'obligation d'avoir recours à des agents engagés à temps plein, Monsieur Moens précise que cela reflète le souhait de concentrer les moyens humains exclusivement sur les tâches de l'ADL. La Commission s'est rendu compte qu'il était difficile de déterminer quel était réellement l'apport de l'agent pour l'ADL quand celui-ci travaillait pour une partie de son temps à la commune et pour l'autre partie à l'ADL.

Madame Poncin, attachée au cabinet du Ministre Antoine et qui a travaillé sur le décret, indique que cette obligation ne s'applique que pour les ADL nouvellement agréées. Pour les

autres, cette obligation ne s'appliquera qu'en cas de départ définitif d'un agent à temps partiel. Par ailleurs, l'article 2 du nouveau décret ADL du 28 novembre 2013 prévoit une disposition transitoire puisqu'une dérogation d'un an peut être accordée en vue de laisser à l'ADL un certain temps pour trouver une solution par rapport à l'autre agent engagé à temps partiel ou en cas de difficulté de remplacer l'agent par un agent du niveau requis.

Si certains agents présents peuvent comprendre la difficulté que posent des temps partiels quand les agents travaillent en même temps pour la commune, ils regrettent cependant que la règle s'applique également aux personnes qui ont fait le choix de travailler volontairement à temps partiel, ce qui peut les priver de personnes très compétentes.

Monsieur Moens indique qu'il faudra voir à l'usage les limites de cette nouvelle règle et se dit ouvert à trouver une solution constructive par rapport à un cas particulier. Il est toujours envisageable de flexibiliser par la suite, en fonction des différents paramètres relevés, ce qui permettra d'identifier plus précisément les cas posant problème. Madame Barbeaux rappelle que la possibilité de travailler à 4/5^{ème} subsiste.

De manière générale, les agents présents demandent à ce que l'ensemble des agents soient informés plus globalement des changements induits par le décret. Le point pourra être abordé lors d'une prochaine journée de formation.

Madame Poncin indique que l'arrêté d'exécution du nouveau décret est passé en troisième lecture au Gouvernement wallon à la fin du mois de janvier. Il sera publié au Moniteur d'ici deux à trois semaines. Madame Barbeaux précise que, par le biais de ce nouvel arrêté, la période pendant laquelle il conviendra à l'avenir de rendre sa demande de renouvellement d'agrément a été revue. Ainsi, le dossier de demande de renouvellement devra être introduit au plus tôt 10 mois et au plus tard 6 mois avant la fin de l'agrément en cours au lieu de 8 à 4 mois comme actuellement. Cela permettra d'une part à la Commission de disposer de davantage de temps pour examiner les dossiers et d'autre part, à la majorité des ADL de ne pas devoir clôturer leur dossier pendant les vacances d'été.

3. RENOUELEMENT D'AGREMENT

Madame Barbeaux indique que l'administration attend l'entrée en vigueur du nouvel arrêté ADL pour envoyer à la signature des trois Ministres les arrêtés de renouvellement d'agrément, qui seront désormais accordés pour six ans.

Un agent s'inquiète de savoir ce qu'il arrive lorsqu'une ADL apprend, après le 1^{er} janvier 2014, que son agrément ne sera pas renouvelé alors que la commune a continué à engager l'agent au-delà du 1^{er} janvier 2014, la décision de renouvellement étant toujours pendante.

Monsieur Fays souligne que le retard de la réception de ces arrêtés de renouvellement pose problème au niveau du versement des subsides. Il fait par ailleurs part de la difficulté qu'il rencontre auprès de la DGO5 pour obtenir la tranche de paiement qui lui revient. En tant qu'asbl, son ADL connaît de réelles difficultés de trésorerie qui se traduisent par des difficultés à payer les cotisations ONSS, le précompte professionnel mais aussi depuis peu le salaire de ses agents. Il regrette d'autant plus cette situation que le calendrier de versement des subsides s'était nettement amélioré depuis un an et demi.

Monsieur Moens va à nouveau attirer l'attention de la DGO5 à ce sujet, comme cela a déjà été fait à plusieurs reprises ces derniers mois.

4. PRESENTATION DES RESULTATS DE L'ENQUETE SUR LE DISPOSITIF ADL MENEES PAR MARCO MENOZZI, ETUDIANT A L'UNIVERSITE DE MONS

Madame Van Overmeire présente les résultats de cette étude (cf. powerpoint en annexe). Suite à cette présentation, la discussion est lancée autour de trois thématiques qui ont interpellé l'UVCW lors de la lecture de cette étude : la visibilité des ADL et de son dispositif, la prise en compte des particularités locales et le manque de diversification des thèmes abordés dans le cadre du suivi des ADL.

Concernant la **visibilité des ADL**, plusieurs agents présents estiment que c'est à l'ADL qu'il revient de se faire connaître en rendant leurs actions visibles. Etre connu de son réseau est quelque chose qui s'entretient. Ils relèvent que la commune doit cependant donner à l'ADL les moyens de se faire connaître. Cette difficulté de se faire connaître serait-elle plus grande pour les ADL en régie communale ordinaire ? Il est parfois étonnant de constater que les locaux de l'ADL ne sont pas toujours identifiés via une pancarte, par exemple.

Si la communication à l'égard des partenaires de l'ADL ne semble pas poser problème, c'est plutôt celle envers le grand public qui pose difficulté. Mettre en avant quelques actions plus attractives pour le grand public peut être une solution. Mais est-il réellement pertinent de viser une communication vers le grand public ?

Monsieur Lecat pense qu'un positionnement plus clair des ADL dans l'ensemble de la chaîne d'animation économique mise en place par la Région pourrait permettre une plus grande visibilité du dispositif. Monsieur Moens pense qu'une des difficultés vient du fait que le dispositif relève de la compétence de plusieurs Ministres et qu'il subsiste des déficits en matière de transversalité et de coordination entre les dispositifs existants.

Madame Barbeaux souligne le rôle actif de l'Administration pour faire connaître le dispositif ADL via notamment la présence d'un stand au salon des mandataires (le dépliant ADL a d'ailleurs été revu l'an dernier à cette occasion), au salon Entreprendre à Namur mais aussi la demande de mentionner les ADL sur le portail infos-entreprises.

Concernant la **prise en compte des spécificités locales**, les agents relèvent que les visites de terrain de la DGO6 restent le meilleur moyen permettant de s'en assurer. Le fait d'avoir toujours la même personne au sein de la DGO6 qui traite le dossier de telle ADL est également un moyen de garantir cette bonne prise en compte. Des agents soulignent que les demandes complémentaires qui sont faites à l'ADL lors de l'examen de leur dossier par la DGO6 témoignent du sérieux avec lequel le travail d'analyse est fait et constitue pour eux une avancée par rapport à la situation passée.

Monsieur Moens confirme que les visites de terrain resteront prioritaires à l'avenir et Madame Barbeaux encourage les ADL à prendre contact avec la DGO6 lors de la réception de l'avis de la Commission afin de pouvoir favoriser le dialogue à propos des recommandations émises.

Monsieur Moens souhaite que les résultats de cette étude puissent être présentés lors d'une prochaine réunion de la Commission d'agrément.

Par manque de temps, le point concernant la diversité des thèmes à approfondir sera abordé dans le cadre du point suivant concernant les journées de formation.

5. PROCHAINES FORMATIONS ADL

Madame Surin présente le programme de la prochaine journée de formation consacrée aux échanges d'expériences internationaux. Trois expériences seront présentées : l'Agence Régionale de Développement des Territoires d'Auvergne, le Centre d'Initiative et de Gestion Local d'Esch-sur-Alzette et la Fondation québécoise Rues Principales. La journée se clôturera par une table ronde animée par le professeur Dominique-Paule Decoster. Monsieur Lecat représentera la plate-forme ADL lors de la table ronde.

Monsieur Moens demande qu'on ajoute un moment en début de journée pour présenter les grands principes du dispositif ADL. Madame Barbeaux souhaite que la Fondation Rues Principales distingue bien dans sa présentation ce qui se fait dans les villes de petite taille d'une part et de grande taille d'autre part.

Des agents soulignent les difficultés d'avoir des points d'ancrage lors de telles journées d'échanges et souhaitent que l'on veuille à la possibilité de bonne transposition de l'expérience partagée. Ils demandent dès lors que l'on s'assure bien du contenu qui sera présenté. D'un autre côté, de telles journées sont aussi là pour permettre aux agents de stimuler leur créativité et de donner naissance à des actions innovantes, malgré les différences de structure et de financement qui apparaîtront forcément dans les témoignages d'expérience étrangère.

Madame Barbeaux souhaite que l'accent soit mis sur les partenariats, sur la manière dont les besoins ont été diagnostiqués ainsi que sur les problématiques auxquelles ces dispositifs étrangers sont confrontés.

Concernant les prochaines journées de formation, certains agents souhaitent que le programme de ces journées soit moins cadencé et laisse davantage de place pour les échanges entre ADL. Il apparaît cependant à d'autres, ainsi qu'à la Région, que ces journées doivent permettre d'apporter du contenu plus théorique. Resurgit la problématique de contenter par un même programme les agents plus expérimentés et les nouveaux agents et de ne pas pouvoir, pour certains, aller suffisamment loin dans la problématique abordée. Il est souligné que les journées de formation prévoient systématiquement des interventions d'agents ADL afin de favoriser ce partage d'expériences.

Il semble par ailleurs que les réunions inter-ADL restent l'endroit à privilégier pour ce partage d'expériences entre ADL. A ce propos, Madame Van Overmeire relève que les pratiques en la matière diffèrent fortement d'une inter-ADL à l'autre. Ainsi, les ADL du Hainaut ont présenté de manière relativement détaillée lors de réunions successives les actions phares menées par leur ADL au cours de leur agrément. Les ADL de Namur-Luxembourg réservent quant à elles lors de chaque réunion un temps assez conséquent pendant lequel chaque ADL peut présenter en quelques minutes ses actualités du moment. Alors qu'en réunion inter-ADL Liège - Brabant wallon, c'est principalement l'ADL qui accueille la réunion qui parle de ses activités.

Monsieur Delmal relève les difficultés de l'inter-ADL Liège pour se réunir et trouver des thématiques pertinentes. Il précise qu'il n'y a pas de personne qui coordonne cette inter-ADL, au contraire de ce qui se fait dans les deux autres inter-ADL. Ce rôle de coordination semble pourtant essentiel pour que l'inter-ADL puisse fonctionner efficacement.

Un agent souhaite qu'une prochaine journée de formation soit consacrée au nouveau Schéma de Développement de l'Espace Régional (SDER). L'UVCW indique que plusieurs journées de formation seront organisées dans les prochains mois par l'Union et présenteront également le futur Code de Développement Territorial. Les agents seront tenus informés du calendrier de ces formations.

6. INTER-ADL

L'inter-ADL Namur-Luxembourg s'est réunie en novembre 2013 à Rochefort. Au programme : tour de table pour connaître les actualités de chacun, présentation de la nouvelle ADL Bièvre-Vresse-sur-Semois, présentation de l'action duoday de l'AWIPH (à laquelle l'ADL de Ciney a participé), présentation des services de la société MBKA (qui réalise des fardes répertoriant les entreprises locales liées à la construction), présentation de la bourse Win-WIN organisée par l'ADL de Marche-en-Famenne. Deux visites d'entreprises locales ont eu lieu l'après-midi. La prochaine réunion se tiendra le 20 mars à Vielsalm.

L'inter-ADL Hainaut s'est réunie en janvier dernier à Bernissart. Lors de cette réunion, l'UCM a présenté ses actions à destination des commerçants tandis que la Fondation rurale de Wallonie a présenté les actions menées à Bernissart dans le cadre du PCDR. L'après-midi a été consacrée à la visite du bâtiment de la machine à feu, faisant partie du projet Interreg IV 1a.

L'inter-ADL Liège – Brabant Wallon s'est réunie fin janvier dans les locaux de Technifutur, un partenaire de l'ADL de Neupré. Celle-ci a présenté ses dernières actions en matière de promotion des commerces locaux. L'ADL de Comblain-au-Pont a ensuite présenté le projet de Ceinture Aliment-Terre, invitant les autres ADL liégeoises intéressées à rejoindre le projet et à se réunir prochainement pour en discuter. La réunion s'est poursuivie par une présentation des activités de Technifutur et d'une visite de leurs locaux. Une collaboration entre ADL liégeoises est à l'ordre du jour afin d'organiser une réunion commune de présentation de Technifutur à destination des entreprises.

7. DIVERS

Madame Barbeaux signale que le modèle à utiliser pour remplir le rapport d'activités 2013 est en ligne. Il s'agit en réalité du modèle de l'année précédente auquel il faut ajouter un nouveau rapport via le « + » pour pouvoir rédiger le rapport d'activité 2013. Les consignes sont les mêmes que l'an dernier. Elle rappelle la nécessité de procéder régulièrement à l'enregistrement de ses données.

KVO/21.02.14

**gouvernance
locale**



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl

Enquête de Marco Menozzi sur le dispositif des ADL : les principaux résultats

NAMUR - 7 février 2014

Katlyn Van Overmeire,
Conseillère à l'UVCW

Méthodologie

- **Questionnaire repris de l'étude réalisée en 2005-2006** (→ comparaison)
- **Envoyé à l'ensemble des ADL** (niveau 1) en mars 2013
- **Taux de réponse** : 45 % (23 ADL sur 51), asbl/rco/rca – mono/pluricommunale – pilote/+ récente
- **14 parties**

1. Structure ADL

- **Connaissance des objectifs définis lors de la création de l'ADL : 56 % (-)**
 - rotation des agents
- **Localisation ADL : 65 % au sein de l'administration communale**
 - transversalité avec autres services
 - >< visibilité

2. La visibilité des ADL

- **Par autres services communaux** : 100 %,
57 % connaissent les missions
→ perception floue
- **Contacts avec autres services** : tous (26 %),
> 1/2 (57 %), < 1/2 (13 %), aucun (4 %)
- **En Wallonie**: insuffisante (78 %)
→ différentes pistes proposées

3. Les agents ADL (niveau 1)

- **Proportion femmes-hommes** : 61 % - 39 %
- **Age moyen** : 38 ans
- **Résidant sur le territoire** : 48 %
- **Diplômes diversifiés**
- **Recrutement** : appel à candidature (52 %), interne (35 %)
- **Contrat** : CDI (83 %), CDD (13 %), statutaire (4 %) → **augmentation CDI**

3. Les agents ADL (niveau 1)

- **En place depuis création ADL : 22 %**
 - autres : en moyenne le 3ème agent
- **Motif de départ** : opportunité plus intéressante (33 %), contrat précaire (28 %)
- **Impact direct de la rotation sur le fonctionnement** : oui (61 %)
 - frein des activités, réseau à relancer, transmission d'infos non optimale, affaiblit le dispositif vis-à-vis des partenaires

4. Le comité de pilotage (partenariat)

- **Existence d'un CP** : 57 % (-)
→ cela fonctionne pour 69 % d'entre eux (+)
- **Composition** : 26 membres, profil varié (+)
- **Réunion** : tous les 6 mois
- **Débouche sur un projet concret** : 69 %
- **Rôle agent** : anime, coordonne les actions entreprises, PV (rédaction et transmission)
- **Suit les projets proposés** : toujours (15 %), régulièrement (77 %), rarement (8%)

5. Le Comité de Liaison et de Coordination (organe de gestion)

- **Existence d'un CLC** : 22 % (-)
→ cela fonctionne pour 80 % d'entre eux
- **Composition** : 8 personnes, profils variés
- **Réunion** : tous les 6 mois
- **Débouche sur un projet concret** : 60 %
- **Caractère plus local que le CP**

6. Le Plan Stratégique de Développement Local (PSDL)

- **Existence d'un PSDL** : 61 % (?)
- **Axes** : économique-touristique (64 %)
>< + large (36 %)
→ définition reprise dans décret
- **Modification** : 43 %
→ demande pouvoir subsidiant

7. Le territoire

- **Particularités ADL pluricommunales**
- **En moyenne** : 14.793 habitants,
392 hab./km², taux de chômage : 14,3 %
- **Existence d'un diagnostic** : 100 %
- **Réalisé par l'agent** : totalement (61 %),
partiellement (26 %), agent précédent (13 %)
- **Territoire d'action** : défini précisément (61 %)
→ frontière communale peut être un frein

8. Le pouvoir communal

- **Relations avec ADL** : très bonnes (39 %), bonnes (43 %), mauvaises (13 %)
- **Contact** : permanent (43 %), régulier (48 %), rare (9 %)
- **Maintien de l'ADL si arrêt subsides ?** : oui (13 %), non (26 %), ne sait pas (61 %)
→ travail reconnu mais frein financier

9. La formation des agents

- **Dispose d'un budget formation fixe : 78 % (+)**
- **A suivi une formation : 96 % (+)**
- **Principal formateur : UVCW**
→ permet de progresser sur le plan théorique et pratique, rencontre avec autres agents
- **Fréquence souhaitée : une fois par trimestre**

10. Le réseau

- **Mise en place d'un réseau autour de son ADL : 87 % (+)**
- **Réseau entre ADL (Inter-ADL + PF ?) : ce qui pourrait être amélioré**
 - Thèmes abordés + innovants et diversifiés
 - L'intérêt des mandataires pour ces réunions
 - La collaboration virtuelle

11. L'UVCW

- **Apport** : formations de qualité, défense active du travail des agents, contact professionnel et disponible
- **Niveau de satisfaction** : très satisfaits (39 %), satisfaits (52 %), insatisfaits (9 %) (+)
- **A améliorer** : défense des particularités locales auprès du pouvoir subsidiant, formations plus diversifiées

12. La Région wallonne

- **Sa politique en matière de développement local** : insuffisante (78 %) – suffisante (22 %) (+)
→ Lourdeur administrative, spécificités locales, moyens financiers, soutien, visibilité, transversalité, petites communes
- **Présence systématique réunion inter-ADL** : oui (52 %), non (35 %), pas de réponse (13 %)
- **En retard par rapport aux autres régions** : non (57 %), oui (26 %), pas de réponse (17 %)

13. Le décret ADL

- **Existence de vides** : oui (48 %), non (30 %), pas de réponse (22 %)
→ spécificités locales, lourdeur administrative, restriction de mission, projets autorisés
- **Agrément à 6 ans** : oui (87 %), non (9 %)
- **Impact mesuré uniquement via création d'emplois** : insuffisant (87 %), suffisant (4 %)
- **Niveau de satisfaction** : satisfait (57%), insatisfait (39 %)

14. Le concept de développement local

- **Valorisation de tous les atouts du territoire, à utiliser comme leviers de développement**
- **Fédération des acteurs locaux dans un partenariat**
- **Démarche stratégique transversale**
- **Domaines d'actions variés**

Conclusions : aspects positifs

- **Bonnes relations entre les pouvoirs communaux et les ADL**
- **Rapports privilégiés avec l'UVCW**
- **Pérennisation du dispositif grâce au décret (83 % de CDI mais le turn-over persiste)**
- **Approche transversale et intersectorielle**

Conclusions : aspects négatifs

- **Manque de visibilité des ADL**
- **Turn-over important des agents ADL**
- **Lourdeur administrative et restriction décrétole (83 % de CDI mais turn-over)**
- **Pouvoir subsidiant régional**

Piste d'amélioration

- **Prolonger l'agrément à 6 ans**
 - Allégement administratif
 - Travail dans la durée et projets de long terme
 - Stabilisation du poste d'agent ADL

Merci de votre attention

**gouvernance
locale**



Union des Villes
et Communes
de Wallonie asbl