



Union des Villes et
Communes de Wallonie
asbl



Fédération des CPAS

Vos réf.: PL/16/B/PF/DS/MA/ad/C0019/15796

Nos réf.: 802/LVD/MGO/JMR/cb/

Votre correspond.: Jean-Marc Rombeaux
081 24 06 54
jmr@uvcw.be

Monsieur Paul Furlan
Ministre des Pouvoirs locaux, de la Ville, du
Logement et de l'Énergie
Rue des Moulins de Beez
5000 BEEZ (Namur)

Annexe: 1

Namur, le 7 juin 2016

A l'attention de Monsieur Denis Sibille,
Chef de Cabinet

Monsieur le Ministre,

**Concerne: Evaluation de la réforme des grades légaux
Avant-projets du Gouvernement**

Le 3 mars dernier, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture des textes modificatifs issus de l' « évaluation » de la réforme des grades légaux de 2013. L'avis de la Fédération a été sollicité sur ceux-ci.

A titre premier, ces avant-projets appellent deux réflexions fondamentales de notre part. En mai 2015, le Gouvernement wallon a renoncé à la fusion. La Région envisage maintenant qu'à l'échelon local, il puisse exister un directeur financier commun (un avant-projet de Décret est rédigé) et un directeur général commun (le principe est testé). Chacune de ces deux propositions mettrait gravement à mal le fonctionnement du CPAS. Considérées conjointement, elles ont une dimension supplémentaire. Elles permettent de créer les conditions pour une fusion de fait via les fonctions dirigeantes, une **fusion par la « technocratie »**. La Fédération s'oppose à cette fusion par la technocratie tout comme elle s'est opposée au principe de la fusion. Par ailleurs, quel serait **l'apport de la réforme aux personnes aidées ?** La mission légale d'aide sociale du CPAS sera-t-elle mieux exercée après cette réforme ? Un service public ne doit-il pourtant pas être d'abord un service au public ? A aucun moment, ces questions ne sont posées dans les textes reçus.

A titre second, la Fédération a pris position sur différents thèmes. Nous les abordons ci-dessous. Les intentions de la Région sont reprises en italique. A leur suite, les questions ou propositions de la Fédération.

Il s'agit d'une synthèse. Tous les développements et arguments ne sont pas repris. Ils sont dans la note annexée.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

Directeur financier

Un directeur financier commun deviendrait possible dans toutes les communes.

Le directeur financier faisant fonction pourrait être désigné par le bureau - à l'instar du directeur général faisant fonction - et non plus par le conseil.

Pour la Fédération, le plafond de 20 000 habitants pour l'éventuelle désignation d'un directeur financier commun est à maintenir.

Le directeur financier est un peu l'Inspecteur des finances du CPAS. Il exerce un contrôle de légalité et dispense un conseil financier. Il joue donc un rôle très important. Si un directeur financier doit s'occuper simultanément de la commune et du CPAS sans limite de taille, il ne sera plus matériellement en capacité d'assumer de façon appropriée son contrôle de la légalité. Il en sera de même de son conseil financier. A cet égard, soulignons qu'en moyenne le nombre d'imputations comptables en CPAS est comparable à celui en commune. Cela illustre l'importance du travail comptable en CPAS relativement à celui en commune : un volume comparable au niveau de la dépense.

Une série de décisions du CPAS sont soumises à tutelle communale. Le directeur financier de la commune va-t-il se prononcer sur la légalité de dossiers sur lesquels il a déjà pris position au CPAS ? On ne voit pas comment un directeur financier pourra assumer, quelle que soit la taille de l'entité, son rôle au niveau des missions légales, facultatives, du paiement des aides urgentes et du recouvrement des créances pour le CPAS tout en s'occupant également correctement de la commune. C'est d'autant plus vrai dans de grandes entités où le directeur financier de la commune est aussi celui de la zone de police.

En outre, la question de la taille est abordée via le nombre d'habitants. C'est un critère insuffisant pour apprécier la taille d'un CPAS. Un CPAS avec peu d'habitants peut avoir développé un grand nombre de services et avoir un budget élevé en montant absolu mais aussi en pourcentage du budget communal. C'est particulièrement vrai pour les CPAS qui gèrent des maisons de repos.

Lorsque le directeur financier travaille pour plusieurs institutions, il faudrait prévoir une norme cadrant son temps de travail minimum pour le CPAS et sa présence dans celui-ci. A tout le moins, le principe pourrait être posé, le calibrage demandant un temps de réflexion et d'analyse.

On imagine mal un CPAS sans directeur financier. En cas d'absence de celui-ci, il faut que le Bureau prévoie un directeur financier faisant fonction lorsque celui en titre ne l'a pas fait.

Sous l'autorité du Bureau permanent, le directeur financier tient la comptabilité du centre et l'établissement des comptes annuels. Par cohérence, le compte de fin de gestion du directeur financier devrait être établi sous l'autorité du Bureau permanent.

Pour l'avis de légalité du directeur financier, l'apport de précisions quant au point de départ du délai de 10 jours pourrait être utile (jour de l'envoi de la convocation du conseil, jour de la mise à l'OJ, ...).

Directeur général adjoint

Un directeur général adjoint serait possible dans toutes les communes.

Pour la Fédération, le seuil de 10 000 habitants pour la possibilité d'un directeur général adjoint est à conserver.



Aujourd'hui le directeur général est (au moins) :

- mi-temps s'il y a moins de 5 000 habitants ;
- trois quarts temps de 5 000 à 7 500 habitants.

On conçoit mal de prévoir un adjoint quand ce directeur général n'est pas temps plein.

Par ailleurs, vu le contexte financier des CPAS, la désignation d'un adjoint est-elle une bonne idée ?

Certains considèrent cette mesure comme une réponse possible à deux problèmes. En substance :

- la transition (le transfert de savoir) d'un directeur en partance à son successeur ;
- la nécessité d'avoir quelqu'un qui fait fonction quand le directeur en place « dysfonctionne » vu qu'une procédure peut-être longue et lourde.

Relevons d'abord que ces éléments ne sont pas dans la motivation¹ de la proposition. Si ces problèmes sont réels, à notre estime, l'instrument n'est pas approprié. On peut concevoir une transition sans adjoint. S'il y a un adjoint qui « pallie » les dysfonctionnements du directeur en titre, quelle sera son autorité vu qu'il est toujours « en-dessous » du directeur en titre ? Désigner un adjoint n'est-il pas très coûteux comme solution ? A un moment, le directeur en titre va partir (« révocation », pension, ...). Va-t-on alors garder au cadre un poste d'adjoint ? Si l'adjoint ne réussit pas l'examen de directeur général, quid ?

Mandat de paiement

Le directeur général et, éventuellement, le président signeraient les mandats ordonnancés et les états de recouvrement.

Pour la Fédération, il convient de laisser à l'autonomie locale le choix entre simple (directeur général) et double (directeur général et président) signature pour les mandats de paiement.

Lettre de mission et PST

Pour les communes, la lettre de mission devrait être remplacée par le Plan stratégique transversal (PST). Il n'y a pas de mesures équivalentes pour les CPAS.

Pour la Fédération, il faut prévoir un PST (plan stratégique) adapté à la réalité des CPAS. Si le PST est un outil de gouvernance intéressant, il a été conçu et pensé à partir des réalités communales. Le CPAS est une institution de sécurité sociale² dont les ressources financières et humaines sont massivement consacrées non pas tant à la réalisation du programme politique de la majorité au pouvoir au niveau communal, mais bien à la réalisation de missions obligatoires définies par l'Etat fédéral et à la mise en œuvre de droits sociaux garantis et susceptibles de recours auprès des tribunaux.

En d'autres mots, il faudrait adapter le PST du CPAS à la réalité de l'action sociale. Il pourrait comprendre des volets sur :

- la politique sociale locale ;
- le fonctionnement du centre ;
- les missions qui lui sont confiées en tenant compte de l'environnement et de la conjoncture sociale.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

¹ La proposition n'est d'ailleurs pas motivée.

² La réglementation sur la Charte de l'assuré social le consacre comme tel.

Problématique article 51

L'article 51 du décret de 2013 introduisait la possibilité d'un étalement dans l'application de la nouvelle échelle de traitement des directeurs d'une commune. Il serait complété avec effet rétroactif.

Pour la Fédération, si les nouvelles échelles sont déjà de large application en CPAS, il faut prévoir une date limite pour leur application.

Evaluation

La présence de pairs pour l'évaluation serait facultative.

Pour la Fédération, l'appel du directeur concerné à la présence de pairs devrait pouvoir être possible à différentes étapes de la procédure d'évaluation.

Nomination

A défaut de rapport à la date d'échéance du stage, et pour autant que le directeur stagiaire en ait fait la demande, le rapport est réputé favorable.

En cas de force majeure, le conseil de l'action sociale pourrait prolonger la durée du stage

Pour la Fédération, il est des hypothèses où des raisons objectives empêchent de remettre le rapport de stage dans les délais et nécessitent un (léger) report (absence de longue durée du stagiaire, indisponibilité des membres de la commission de stage, etc.). Par ailleurs, qu'entend-on par « force majeure » dans le cadre de la nomination?

Bureau permanent

Il y aurait une réunion conjointe du Codir avec les membres du Bureau au moins une fois par trimestre.

Pour la Fédération, en vue d'améliorer la relation Codir et Bureau permanent, il pourrait être prôné que des réunions conjointes soient recommandées, dans le cadre d'une circulaire explicative, selon des modalités et une fréquence à déterminer par chaque autorité locale, compte tenu de ses priorités et des tâches confiées au Codir, ou dont celui-ci se serait saisi.

Plus fondamentalement, quand la notion de collègue apparaît dans la réforme, le conseil de l'action sociale doit être son équivalent au niveau du CPAS (sauf exception), avec faculté de délégation accordée par le conseil au Bureau permanent. En effet, l'équivalent du collège communal est le conseil de l'action sociale.

La minorité doit être représentée au Bureau permanent dans tous les cas et ce comme par le passé. Si le vote en un seul tour a in fine été maintenu, le « Pacte de majorité » qui élargit la représentativité des partis au pouvoir, rend plus difficile qu'auparavant la représentation de la minorité (les partis qui ne font pas partie du Pacte) au sein du Bureau permanent.

Le principe de démocratie interne revêt une importance particulière au CPAS, du fait de la non-publicité des débats. L'association étroite de l'ensemble des partis représentés aux décisions y contribue de façon significative. Cette « transparence interne » et l'unanimité avec laquelle sont prises la grande majorité des décisions renforce la légitimité de l'action sociale locale et prévient que des dynamiques strictement politiciennes s'y affrontent.

Par ailleurs, un point devrait pouvoir être mis à l'ordre du jour des organes du CPAS la veille de leur réunion à l'instar de ce qui est déjà possible pour le collège communal.

Recrutement

Faciliter certains recrutements aiderait le directeur général dans sa fonction de chef du personnel.

A Bruxelles, selon nos informations, on envisage d'élargir les missions du Bureau permanent et d'y mentionner notamment les décisions concernant le recrutement du personnel contractuel à l'exception du personnel du niveau A. La Fédération est favorable à la même mesure en Wallonie.

Par analogie à ce qui existe en terme d'aide sociale urgente, il conviendrait de prévoir une formule pour des engagements urgents à durée déterminée à l'exception du personnel de niveau A.

Dans une maison de repos, pour faire face à la continuité des soins, le recrutement d'un membre de personnel doit être fait dans certains cas de façon très rapide. Un engagement dans de courts délais peut aussi être nécessaire pour respecter les normes de financement. De façon analogue, un service d'aide aux familles peut avoir besoin à bref délai d'une aide familiale. A défaut, une personne ne sera pas aidée. On peut objecter que l'on peut demander à une autre personne (travailleuse) de prêter plus dans ce genre de cas ou de prévoir une marge de sécurité systématique. Ce n'est pas toujours possible. En outre, cela implique un surcoût en termes de sursalaire. Une piste à creuser pourrait être :

En cas d'urgence et dans les limites fixées par le règlement d'ordre intérieur du conseil de l'action sociale, le président et le directeur général peuvent décider d'engager à durée déterminée le personnel nécessaire pour assurer des fonctions provisoirement sans titulaire ou dont le titulaire est temporairement absent, à charge pour eux de soumettre cette décision au conseil en vue de la ratification.

Nous sommes bien entendu à votre disposition pour tout complément d'information.

En vous remerciant pour l'attention que vous accorderez à la présente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de notre haute considération.



Luc Vandormael
Président



Fédération
des CPAS

STATUT DES TITULAIRES DES GRADES LEGAUX

Table des matières

1. Préambule	2
DIRECTEUR FINANCIER	3
2. Directeur financier commun	3
3. Directeur financier - Norme de temps de travail et de présence.....	8
4. Directeur financier - Compte fin de gestion.....	9
5. Directeur financier - Remplaçant.....	10
6. Directeur financier - Avis de légalité - 10 jours.....	10
DIRECTEUR GENERAL	11
7. Directeur général adjoint	11
8. Signature des mandats de paiement	12
PLAN STRATEGIQUE	12
9. Lettre de mission - Plan stratégique.....	12
GRADE LEGAUX	13
10. Problématique article 51.....	13
11. Evaluation - Présence de pairs	15
12. Stage - Force majeure.....	16
13. Rapport de stage réputé favorable.....	16
BUREAU PERMANENT	17
14. Réunion conjointe comité de direction et bureau permanent.....	17
15. L'équivalent du Collège communal est le Conseil de l'action sociale	18
16. Bureau permanent - Minorité.....	19
17. Bureau permanent – Conseil - Point à l'ordre du jour	19
RECRUTEMENT	19
18. Bureau permanent - Engagement contractuel	19
19. Recrutement en urgence.....	20

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

1. PRÉAMBULE

1.1. Le Gouvernement ne veut plus la fusion commune- CPAS. Il suggère une fusion par la « technocratie »

Le Gouvernement a officiellement renoncé à la fusion commune CPAS en avril 2015.

Toutefois, en juillet 2015, la Région a décidé de ne plus envoyer de circulaire budgétaire aux CPAS. La commune peut en transmettre une à son CPAS, éventuellement, en s'inspirant d'un « modèle » régional.

La Région propose maintenant qu'à l'échelon local, il puisse exister :

- un directeur financier commun (un avant-projet de Décret est rédigé) ;
- un directeur général commun (le principe est avancé).

Chacune de ces deux propositions mettrait gravement à mal le fonctionnement du CPAS et sa capacité à assumer ses missions de base.

Considérées conjointement, elles ont une dimension supplémentaire.

Alors que le principe de la fusion a été récusé et que la spécificité et l'autonomie du CPAS ont été réaffirmées par la Région, ces propositions permettent de créer, au niveau du fonctionnement, les conditions pour une fusion de fait via les fonctions dirigeantes, une fusion par la « technocratie » (le management). Cette orientation est en flagrante contradiction avec la ligne politique de refus de la fusion.

Notre Fédération s'oppose à cette fusion par la technocratie tout comme elle s'est opposée au principe de celle-ci.

L'autonomie institutionnelle du CPAS implique le maintien de ses services clés sous une ligne hiérarchique spécifique, elle-même soumise à une instance décisionnelle spécifique et unique, le Conseil de l'action sociale, dont le fondement et la raison d'être sont la réalisation d'une mission spécifique : assurer à toute personne résidant sur le territoire communal, des conditions de vie conformes à la dignité humaine.

1.2. Quelle plus-value pour les personnes aidées ?

Qu'apporte(rait) la réforme aux personnes aidées ? La mission légale d'aide sociale du CPAS sera-t-elle mieux exercée après cette réforme ?

A aucun moment, la question n'est posée.

Un service public ne doit-il pourtant pas être d'abord un service au public ?

Une politique de qualité ne doit-elle pas mettre au centre de sa réflexion les bénéficiaires (« les clients ») ?

Une demande régulière des associations d'usagers est d'avoir moins de disparité, plus d'harmonisation dans les pratiques des CPAS en matière d'aide sociale et de revenus d'intégration. Ce point n'est même pas évoqué.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

DIRECTEUR FINANCIER

2. DIRECTEUR FINANCIER COMMUN

2.1. Proposition

Un directeur financier commun deviendrait possible dans toutes les communes.

2.2. Rôle attendu du directeur par le Gouvernement

Dans l'exposé du dossier au Gouvernement, la note qualifie le directeur financier comme suit :
« le directeur financier, dont le rôle peut pour partie être assimilé à un Inspecteur des finances, porte la responsabilité de la légalité et de la bonne gestion financière du pouvoir local concerné. »

2.3. Motivation de la mesure

Elle figure dans le commentaire de l'article 8 de l'avant-projet modifiant certaines dispositions du CLCD :

L'article supprime, au §2 de l'article L1124-21, le seuil actuellement prévu de 20 000, permettant le recours à un directeur financier commun. La présente disposition permettant ainsi de répondre au souci de collaboration souhaité par les communes et CPAS, quelle que soit leur taille.

2.4. Constats

2.4.1. La proposition n'est pas souhaitée par les CPAS

La demande d'un directeur financier commun n'est pas portée par le monde des CPAS. Elle ne l'est pas davantage par la Fédération des Directeurs financiers des pouvoirs locaux ainsi que par la Fédération des Directeurs généraux de CPAS.

2.4.2. Importance du travail comptable en CPAS

A l'échelon local, le travail comptable en dépense est-il plus ou moins « important » au CPAS par rapport à la commune ? Le nombre de mandats de paiement et d'imputations comptables ont été demandés auprès d'un échantillon de 19 CPAS de différentes tailles¹.

Vu la pratique des mandats collectifs (un mandat concerne plusieurs personnes), nous nous centrons sur les imputations. En moyenne, il y a plus d'imputations comptables au CPAS qu'à la commune : 1,4 en CPAS pour 1 en commune. Il y a toutefois une dispersion dans les données et dans les tailles des CPAS. La médiane est donc plus significative. Sur cette base, il y a **0,9 imputation en CPAS pour une 1 en commune.**

Moyenne	1,4
Moyenne non pondérée	1,1
Médiane	0,9

Cela illustre l'importance du travail comptable en CPAS relativement à celui en commune. **Globalement, un volume comparable** au niveau de la dépense.

¹ Arlon, Attert, Bastogne, Braine-l'Alleud, Eupen, Froidchapelle, Gembloux, Gouvy, Herve, Montigny-le-Tilleul, Namur, Péruwelz, Perwez, Rendeux, Rochefort, Soumagne, Tournai, Wanze, Wavre.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

2.5. Opportunité

2.5.1. Estompage du contrôle de légalité et du conseil financier

L'actualité récente a montré dans des organes publics wallons certains problèmes de régulation financière assez préoccupants. Ces problèmes avaient déjà été soulevés dans le passé par la Cour des Comptes.

Le volume de travail comptable en CPAS est comparable à celui de la commune. Si un directeur financier doit s'occuper simultanément de la commune et du CPAS **sans limite de taille**, il ne sera **plus matériellement en capacité** d'exercer de façon appropriée son rôle de **contrôle de la légalité**. Il en sera de même de sa mission de **conseiller financier**.

Alors que le **Région** veut être **exemplaire** en terme de gouvernance, la mesure équivaut à **sabrer** dans le corps des **Inspecteurs des finances de pouvoirs locaux**.

2.5.2. Un jalon vers la fusion

Prévoir un directeur financier commun équivaut à poser un jalon vers la fusion. Combinée avec la possibilité de désigner un directeur général commun, elle impliquerait une fusion par la « technocratie » (les fonctions dirigeantes) et ce alors que le Gouvernement wallon ne veut plus de la fusion commune-CPAS.

2.6. Tutelle - Un directeur juge et partie ?

Au niveau du CPAS, le directeur financier est amené à rendre des avis de légalité.

Une série de dossiers du CPAS sont soumis à la tutelle de la commune.

Dans une série de cas, dans le cadre de l'exercice de la tutelle communale, le directeur financier de la commune ne sera-t-il pas amené à se prononcer sur la légalité d'un dossier sur lequel il a déjà pris position avec sa « casquette » CPAS ?

2.7. Faisabilité de la mesure

2.7.1. Des missions légales en nombre et volume croissant

Tous les CPAS assument des missions légales imposées par l'Etat fédéral ou la Région. Celles-ci sont en nombre et en volume croissant. Le directeur financier est susceptible d'intervenir dans celles-ci. Sans être exhaustif, citons :

- droit à l'aide sociale ;
- droit à l'intégration sociale ;
- guidance budgétaire ;
- affiliation à un organisme assureur ;
- service chargé de l'accueil -sous différentes formes- des demandeurs d'asile ;
- garde des biens confiés ;
- protection et tutelle des mineurs ;
- aides pour certaines catégories d'étrangers ;
- aide médicale urgente ;
- aides aux personnes sans abri ;
- aide spécifique au paiement des pensions alimentaires ;

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

- insertion socio-professionnelle ;
- fonds social mazout, fonds gaz et électricité ;
- fonds social de l'eau, épanouissement social, culturel ou sportif.

Est-il besoin de rappeler que l'action des CPAS dans ces différents domaines va croissant en raison notamment :

- des exclusions du chômage ;
- du plan de répartition ;
- de l'augmentation de la précarité et du nombre de travailleurs pauvres.

A titre illustratif, en Wallonie, les dossiers RIS et ERIS ont augmenté de :

- 32 % sur 10 ans,
- 14 % sur l'année écoulée.

dossiers	RIS+ERIS
2005	45 494
2014	52 552
2015	59 967
nb: 2015 - 9 mois	

	Différence	idem %
2005-2015	14 473	31,8 %
2014-2015	7 415	14,1 %

Ce mouvement ne devrait pas s'arrêter en raison notamment :

- de la reconnaissance et l'intégration de candidats réfugiés ;
- des restrictions prises en matière d'assurance maladie-invalidité en cas d'absence du travail ;
- du vieillissement démographique.

2.7.2. Des missions complémentaires développées sur base volontaire

Aux missions légales, s'ajoutent des missions complémentaires développées sur base volontaire. Elles sont fort utiles au bien-être de la population :

- services de repas à domicile ;
- maison de repos et/ou maison de repos et de soins ;
- service d'aides aux familles et aux aînés ;
- service d'aides-ménagères ;
- logements d'insertion ou pour personnes âgées ;
- service juridique ;
- services de proximité (Idess) ;
- lavoir, vestiaire, magasin et/ou restaurant social ;
- maisons d'enfants ou crèches,
- les services de gardiennes encadrées,
- ...

2.7.3. Le cas de la maison de repos

En particulier, un CPAS qui gère une ou plusieurs **maisons de repos** a une **masse budgétaire** nettement plus élevée et doit gérer des **flux financiers** particulièrement **complexes** en raison du mode de financement qui est devenu fort sophistiqué.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

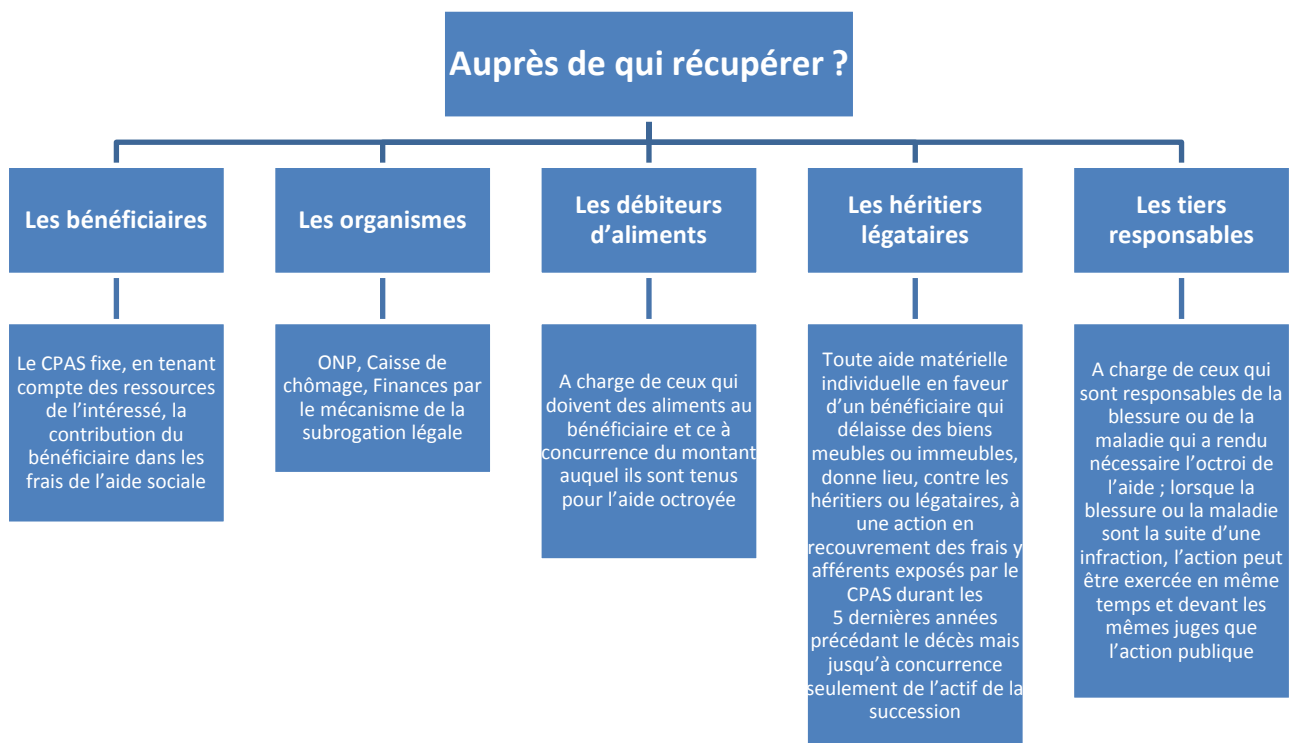
www.cpasavenir.be

2.7.4. Recouvrement de créance, métier et dotation communale

Une particularité du travail du directeur financier en CPAS est le recouvrement de créance. C'est un travail très spécifique qui demande une expertise et un temps significatif.

Récemment, un praticien a écrit qu' « *initialement conçue comme une faculté, la récupération de l'aide sociale du CPAS est depuis l'arrêté royal n°244 du 31 décembre 1983, devenue une obligation. Cependant, la multitude de textes, parfois écrits de manière médiocre et généralement assortis de pas mal d'exceptions, fait que la matière sur la récupération est devenue très indigeste* »².

Ce même praticien donne, dans un tableau, un aperçu succinct de cette complexité³.



Cette complexité différencie significativement le métier du directeur financier en CPAS de celui de son honorable collègue communal.

Toute créance non recouvrée implique ipso facto une charge à assumer via la dotation communale.

Par ailleurs, le recouvrement de créance auprès de personnes pauvres ou précaires peut avoir des impacts graves pour la (sur)vie quotidienne de personnes fragilisées. Une approche personnalisée et humaine s'impose dans ces cas. Cela demande du temps.

² Focquet Jean-Pierre, Le recouvrement des créances dans les CPAS, Van Den Broele, 2016, p. 17.

³ Focquet, op. cit., p. 20.

2.7.5. Aides en urgence – Charte de l'assuré social

Les CPAS doivent pouvoir effectuer des paiements en urgence et dans des délais de rigueur, parfois très rapides.

Les dispositions légales et l'application de la Charte de l'assuré social contraignent le directeur financier, beaucoup plus qu'en commune, à une souplesse et à une rapidité en matière de paiements et ce dans l'intérêt même des bénéficiaires de l'aide sociale.

Cela exige dès lors une très grande disponibilité et présence.

2.7.6. La question de la taille

La question de la taille est abordée via le nombre d'habitants. C'est un critère insuffisant pour apprécier la taille d'un CPAS. Un CPAS avec peu d'habitants peut avoir développé un grand nombre de services et avoir un budget élevé en montant absolu mais aussi en pourcentage du budget communal. Ainsi, le CPAS de Florenville (5 527 habitants) qui a deux maisons de repos a un budget supérieur à celui de la commune.

Au risque de nous redire, rappelons que le volume de travail comptable en CPAS est comparable à celui de la commune.

Sauf à penser que les directeurs financiers sont actuellement largement sous-employés, **on ne voit pas comment un directeur financier pourra assumer, quelle que soit la taille, son rôle au niveau des missions légales, facultatives, du paiement en urgence et du recouvrement des créances au niveau du CPAS tout en s'occupant également de la commune.**

2.8. Externalités négatives

La mesure risque d'impliquer une série de dommages collatéraux.

2.8.1. L'aide sociale est souvent nécessaire à la subsistance

Un revenu d'intégration ou une aide sociale sont souvent indispensables à la subsistance. Un retard de paiement peut avoir de graves conséquences pour la personne ou la famille concernée.

Un retard de paiement pour un créancier de la commune n'a pas la même conséquence.

2.8.2. Maribel social

Pour mémoire, le maribel social est un mécanisme fédéral de création d'emplois dans le non-marchand et notamment les administrations locales. Ces emplois font l'objet d'une intervention pour autant que le volume de l'emploi augmente par rapport à une année de référence. La majorité des CPAS utilise ce dispositif.

Des CPAS qui ont été contraints d'externaliser certains services et/ou de transférer du personnel à la commune ont perdu des emplois maribel car ils ne respectaient plus l'exigence du système en termes de volume de travail.

Toute autre chose étant égale par ailleurs, la suppression d'un poste de directeur financier au niveau du CPAS va réduire d'une unité le volume de travail de CPAS et risque, dans certains cas d'impliquer une perte de subvention. Dans un contexte de moyens rares, **particulièrement dans un petit CPAS**, cette perte est loin d'être négligeable.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

2.8.3. Revendication d'un adjoint et/ou de traitement

S'il y a un directeur financier unique, il aura plus de travail à acquitter et d'agents à superviser ou gérer. Il est vraisemblable qu'il réclame pour ce surcroît de responsabilités et de travail un traitement majoré et/ou un adjoint. Il en découlera un supplément de dépense qui gommara pour partie au moins l'économie directe liée à la suppression d'un poste de directeur financier.

2.8.4. Gestion des priorités

S'il y a un directeur financier commun, tout autre chose égale par ailleurs, il va dépendre de deux organes politiques décisionnels. Pratiquement, on ne voit pas comment il parviendra à gérer les priorités venant de ces deux organes.

Comme l'a relevé la Fédération des Directeurs financiers dans son avis de mai 2016 :

« - Laquelle des deux autorités sera en mesure d'imposer au Directeur financier commun la charge supplémentaire de travail ou de fixer les priorités?

- Que se passera-t-il si le Directeur financier communal estime n'être pas en mesure d'assumer la fonction de Directeur financier du CPAS - et vice versa - en raison notamment de l'absence de moyens mis à sa disposition pour exercer correctement et efficacement ses missions légales? »

2.9. Analyse coût-bénéfice

La précédente réforme a relevé le plafond à 20 000 habitants. Y a-t-il eu une analyse coût-bénéfice au sens large de ce déplafonnement ?

A notre connaissance, non. On ne trouve aucun élément qui démontre que les personnes aidées par le CPAS seront dans une situation plus favorable avec la réforme.

2.10. Position

Maintenir le plafond de 20 000 habitants pour la désignation d'un directeur financier commun.

3. DIRECTEUR FINANCIER - NORME DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE PRÉSENCE

3.1. Rappels

En vertu de l'article 16 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999, le recours aux services d'un directeur financier local à temps partiel prévu est autorisé à concurrence :

- d'un mi-temps lorsque le centre dessert 10 000 habitants et moins,
- d'un trois-quarts temps lorsque le centre dessert de 10 001 à 20 000 habitants⁴.

Aux termes de l'article 41ter de la loi organique des CPAS, dans une entité de moins de 20 000 habitants, en cas de directeur financier commun (commune et CPAS), les prestations totales ne pourront excéder 1,25 ETP⁵.

3.2. Observation

- a) Une série d'actions du directeur financier doivent être faites au siège même du CPAS.

⁴ A.G.W. 20.5.1999 fixant les dispositions générales d'établissement des statuts administratif et pécuniaire des directeurs généraux et directeurs financiers des centres publics d'aide sociale.

⁵ Loi organique, art. 41ter.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

Quand le directeur financier travaille pour plusieurs institutions, on constate dès aujourd'hui un problème à ce niveau en CPAS dans certains cas. On voit peu ou pas assez le directeur financier. Il n'est pas toujours présent quand sa présence serait nécessaire. Même si ces situations n'ont pas caractère de généralité, elles n'en sont pas moins fort problématiques.

- b) Certains considèrent que le Directeur financier a une obligation de résultats et non à une obligation de prestations. Beaucoup d'actions peuvent être effectuées sous forme de télétravail. Un code déontologique pourrait servir de références pour que le Directeur financier assume sa fonction en toute intelligence entre ses différentes institutions.
- c) Le Législateur a estimé en 2013 que le Directeur financier local d'un CPAS devait au moins être à mi-temps.
- d) Dans les communes de 10 000 à 20 000 habitants, il y a une incohérence entre l'article 16 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 20 mai 1999 (3/4 temps en CPAS) et l'article 41ter de la loi organique (1,25 ETP pour la commune et le CPAS).

3.3. Position

Quand le directeur financier travaille pour plusieurs institutions, il faut une norme cadrant le temps de travail minimum pour le CPAS et sa présence dans le CPAS. A tout le moins, son principe pourrait être posé, son calibrage demandant un temps de réflexion et d'analyse.

4. DIRECTEUR FINANCIER - COMPTE FIN DE GESTION

4.1. Propositions

Avant-projet - CDLD, art. 9 (p. 20)

Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du collège communal.

Avant-projet L.O., art. 7, par. 8. (p. 10)

L'article 46, §6, alinéa 6 de la même loi, est remplacé comme suit : « Lors de son installation et de la cessation de ses fonctions, il est procédé à l'établissement d'un compte de fin de gestion et à la remise de l'encaisse et des pièces comptables, sous la surveillance du président, sauf si le directeur financier faisant fonction est désigné pour une durée de moins de trente jours ».

4.2. Observations

L'article 46, par. 1 de la loi organique dispose que :

« Sous l'autorité du bureau permanent, le directeur financier tient la comptabilité du centre et l'établissement des comptes annuels. »

4.3. Position

Il faut que le compte de fin de gestion soit établi sous l'autorité du Bureau permanent.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

5. DIRECTEUR FINANCIER - REMPLAÇANT

5.1. Rappel - L.O. - art. 46, par. 6

« En cas d'absence justifiée, le directeur financier peut, dans les trois jours, sous sa responsabilité, désigner pour une période de trente jours au plus un remplaçant agréé par le conseil de l'action sociale ou le bureau permanent. Cette mesure peut être renouvelée à deux reprises pour une même absence.

Dans les autres cas, le conseil de l'action sociale peut désigner un directeur financier faisant fonction pour une durée maximale de trois mois, renouvelable. »

5.2. Proposition

Le directeur financier faisant fonction peut être désigné par le Bureau - à l'instar du directeur général faisant fonction - et non plus par le conseil.

5.3. Observation

On imagine mal un CPAS sans directeur financier.

5.4. Position

Dans les autres cas, le Bureau permanent désigne un directeur financier faisant fonction pour une durée maximale de trois mois, renouvelable.

6. DIRECTEUR FINANCIER - AVIS DE LEGALITE - 10 JOURS

6.1. Constats

Le directeur financier a dix jours pour remettre son avis de légalité.

Selon certains, l'avis est remis la plupart du temps en moins de dix jours. Toutefois, ce délai est trop juste pour certains dossiers. D'autres disent au contraire que dans certains cas, le délai de maximum 10 jours est en pratique un délai de 10 jours systématique. Cela pose problème face à des situations où une action sociale très rapide s'impose.

6.2. Position

L'apport de précision quant au point de départ du délai de 10 jours pourrait être utile (jour de l'envoi de la convocation du conseil, jour de la mise à l'OJ, ...).

7. DIRECTEUR GÉNÉRAL ADJOINT

7.1. Proposition

Un directeur général adjoint serait possible dans toutes les communes.

7.2. Observation

Un directeur général adjoint est possible quand il y a plus de 10 000 habitants.

Cette possibilité serait généralisée sans être motivée.

Aujourd'hui le directeur général est (au moins) :

- mi-temps s'il y a moins de 5 000 habitants ;
- trois quarts temps de 5 000 à 7 500 habitants.

On conçoit mal de prévoir un adjoint quand ce directeur général n'est pas temps plein.

Par ailleurs, vu le contexte financier des CPAS, la désignation d'un adjoint est-elle une bonne idée ?

On peut se demander si elle ne prépare pas déjà l'arrivée d'un directeur général commun.

Certains considèrent cette mesure comme une réponse possible à deux problèmes. En substance :

- la transition (le transfert de savoir) d'un directeur en partance à son successeur ;
- la nécessité d'avoir quelqu'un qui fait fonction quand le directeur en place « dysfonctionne » vu qu'une procédure peut-être longue et lourde.

Relevons d'abord que ces éléments ne sont pas dans la motivation de la proposition.

Si ces problèmes sont réels, à notre estime, l'instrument n'est pas approprié. On peut concevoir une transition sans adjoint. S'il y a un adjoint qui « pallie » les dysfonctionnements du directeur en titre, quelle sera son autorité vu qu'il est toujours « en dessous » du directeur en titre ? Désigner un adjoint n'est-il pas très coûteux comme solution ? A un moment, le directeur en titre va partir (« révocation », pension, ...). Va-t-on alors garder au cadre un poste d'adjoint ? Si l'adjoint ne réussit pas l'examen de directeur général, quid ?

Un CPAS et une commune viennent d'engager un directeur adjoint commun. Son but sera, en travaillant dans les deux directions, de mettre en place des méthodes similaires, notamment dans tous les services d'appui c'est-à-dire les services juridiques, d'économat, informatique ou encore dans la gestion des ressources humaines⁶. Relevons que dans ce cas, CPAS et commune sont dans le même bâtiment. Comment les priorités de cet adjoint seront définies ? Faut-il nécessairement un adjoint pour ce rôle ? A notre estime, non.

⁶ La Nouvelle Gazette 27.4.2016.

LE CPAS



7.3. Position

Maintenir la possibilité d'un adjoint dans les communes de plus de 10 000 habitants.

8. SIGNATURE DES MANDATS DE PAIEMENT

8.1. La mesure

Avant-projet L.O., art. 6

Le directeur général et, éventuellement, le président signent les mandats ordonnancés et les états de recouvrement.

8.2. Motivation

La simplification administrative et la réduction des délais de paiement sont mentionnées.

8.3. Observation

Deux signatures sont nécessaires pour les mandats de paiement (directeur général et président). Le mandat ne serait plus signé que par le seul directeur général.

Sans vouloir généraliser des comportements qui demeurent heureusement rares et isolés, l'actualité récente nous a rappelé l'intérêt que pouvait présenter un double contrôle en la matière.

A cela, on peut objecter que le mandat est une exécution matérielle de l'ordonnancement qui est de la compétence du Conseil. Un Président qui doit signer un très grand nombre de documents pose un geste assez « machinal ». Le double contrôle est dès lors assez relatif. En outre, c'est le directeur financier et non le directeur général qui acquitte les dépenses ordonnancées.

Certains présidents souhaitent voir les mandats et les signer. Ils estiment que cela permet d'avoir une vue sur l'activité et le fonctionnement de leur CPAS

8.4. Position

Laisser à chaque pouvoir local la possibilité de prévoir une simple ou une double signature.

PLAN STRATEGIQUE

9. LETTRE DE MISSION - PLAN STRATÉGIQUE

9.1. Proposition

Pour les communes, la lettre de mission devrait être remplacée par le Plan stratégique transversal (PST). On ne voit pas de mesures équivalentes pour les CPAS.

9.2. Observation

Ne faut-il aussi un PST pour les CPAS ?

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

Si le PST est outil de gouvernance intéressant, il a été conçu et pensé à partir des réalités communales. Le CPAS est une institution de sécurité sociale dont les ressources financières et humaines sont massivement consacrées non pas tant à la réalisation du programme politique de la majorité au pouvoir au niveau communal, mais bien à la réalisation de missions obligatoires définies par l'Etat fédéral et à la mise en œuvre de droits sociaux garantis et susceptibles de recours auprès des tribunaux.

En d'autres mots, il faudrait adapter le PST du CPAS à la réalité de l'action sociale.

Il pourrait comprendre des volets sur :

- la politique sociale locale ;
- le fonctionnement du centre ;
- les missions qui lui sont confiées en tenant compte de l'environnement et de la conjoncture sociale.

9.3. Position

Prévoir un PST adapté à la réalité des CPAS.

GRADE LEGAUX

10. PROBLÉMATIQUE ARTICLE 51

10.1. Rappel

L'article 51 du décret de 2013 prévoyait la possibilité d'un étalement dans l'application de la nouvelle échelle de traitement du directeur général d'une commune. Les articles 7 et 51 dudit décret prévoyaient que :

Article 7.- L'article L1124-6 du même Code est remplacé par ce qui suit :

« Article L1124-6. §1^{er}.- Le conseil communal fixe l'échelle de traitement du directeur général, dans les limites minimum et maximum déterminées ci-après :

- 1. communes de 10 000 habitants et moins : 34 000 – 48 000 ;*
- 2. communes de 10 001 à 20 000 habitants : 38 000 – 54 000 ;*
- 3. communes de 20 001 à 35 000 habitants : 40 600 – 58 600 ;*
- 4. communes de 35 001 à 80 000 habitants : 45 500 – 65 000 ;*
- 5. communes de plus de 80 001 habitants : 51 500 – 72 500 .*

Article 51.

Les effets de l'article 7 sont limités à une augmentation barémique d'un montant minimum de 2 500 euros par rapport à l'échelle en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent décret. Le solde éventuel sera attribué à l'issue de la première évaluation favorable.

10.2. Proposition

Avant-projet de décret modifiant l'article 51 du décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Article 1^{er}.- L'article 51 du décret du 18 avril 2013 modifiant certaines dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation est complété comme suit :

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

« La limitation des effets de l'augmentation barémique prévue à l'alinéa 1^{er} s'applique à la fixation de l'échelle de traitement de traitement du directeur général du centre public d'action sociale de la même commune par le conseil de l'action sociale en vertu de l'article 41 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Le conseil de l'action sociale décide d'appliquer ou non cette limitation sans être lié par la décision prise par le conseil communal en ce qui concerne l'application de la limitation prévue à l'alinéa 1^{er} au directeur général communal de la même commune. »

Article 2.- Les mesures adoptées par le Gouvernement en exécution du présent décret peuvent rétroagir au 1^{er} septembre 2013.

Article 3.- Le présent décret produit ses effets au 1^{er} septembre 2013. »

10.3. Motivation

Cet arrêt de la Cour constitutionnelle (ndlr : 19.3.2015, arrêt n°37/2015) a fait apparaître une « lacune » non voulue par le législateur dans les décrets mettant en œuvre la réforme du statut des titulaires de grades légaux locaux, cette « lacune » consistant en ce que la possibilité de différer partiellement les effets de la revalorisation barémique applicable aux directeurs généraux communaux ne s'applique pas selon des modalités similaires aux directeurs généraux de CPAS, et ce alors que ceux-ci se trouvent dans une situation comparable à celle des directeurs généraux communaux. (...)

La rétroactivité de la mesure portée par le présent avant-projet est indispensable au bon fonctionnement et à la continuité du service public, en ce qu'elle permet de mettre fin à l'insécurité juridique née de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 19 mars 2015 ainsi qu'à la discrimination entre les directeurs généraux communaux et les directeurs généraux de CPAS qui pourrait naître de cet arrêt et de permettre aux CPAS d'assurer leur fonctionnement en préservant leurs anticipations légitimes fondées sur l'application de dispositions qu'ils estimaient leur être applicables. (...)

Enfin, cet effet rétroactif ne restreint pas de manière disproportionnée les droits des directeurs généraux de CPAS, dont la Fédération elle-même estimait, jusque l'arrêt de la Cour constitutionnelle, que la possibilité de différer partiellement les effets de la revalorisation barémique jusqu'à l'issue de la première évaluation favorable leur était applicable sur base de l'article 51 du décret du 18 avril 2013 précité dans sa version initiale.

La rétroactivité de la mesure est donc justifiée par des circonstances particulières et exceptionnelles nées d'un arrêt de la Cour constitutionnelle et est dictée par des motifs impérieux d'intérêt général.

10.4. Constat

Un état des lieux de l'application de l'échelle de traitement n'est pas donné.

Selon certains, de très nombreux CPAS ont octroyé les nouvelles échelles dès 2013.

D'autres observent que l'impact de l'application des nouvelles échelles sur le budget des CPAS est minime.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

10.5. Observation

L'article 51 a entraîné un contentieux et des disparités entre les communes d'une part et entre les communes et leur CPAS d'autre part pour les grades légaux.

Selon certains, la proposition risque d'entraîner de **nouveaux recours**. Les uns pourraient porter sur la **rétroactivité**.

Cela pourrait être le cas dans des **communes** où :

- une **première délibération** a prévu la **limitation prévue à l'article 51 (phasage)**,
- **une deuxième délibération** a renoncé à l'application de l'article 51 afin que les grades légaux communaux soient traités de la même manière que les grades légaux des CPAS⁷ suite à l'annulation par la tutelle des délibérations prévoyant un phasage progressif de la limitation prévue à l'article 51 et/ou à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 19 mars 2015 (**application intégrale**).

Des recours sont possibles dans des CPAS qui ont pris :

- une **première délibération** avec **phasage** conformément à l'article 51 et ce, comme en commune ;
- **une deuxième délibération** avec **application intégrale** suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle.

Le CPAS pourrait-il reprendre les arriérés de régularisation payée aux grades légaux avec effet au 1^{er} septembre 2013 suite à l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 19 mars 2015 ? La nouvelle disposition pourrait-elle requalifier avec effet rétroactif ces arriérés comme des indus à rembourser ?

La jurisprudence rejette la rétroactivité sauf en cas de fraude, de dol ou d'omission volontaire et sauf exception où la rétroactivité répare un préjudice causé ou reconnaît un avantage qui aurait dû revenir au bénéficiaire.

Selon certains, d'autres actions pourraient voir le jour en invoquant le caractère discriminatoire de la mesure. Cela pourrait générer une nouvelle insécurité juridique.

La situation financière des CPAS est plus que difficile. On peut objecter que le phasage permet d'étaler une charge financière. Cet argument est à apprécier tenant compte du nombre de CPAS où les nouvelles échelles sont déjà appliquées (chiffre non public à ce jour). De plus, à ce jour, les échelles en CPAS représentent 97,5 % des échelles des directeurs communaux.

Par ailleurs prôner l'abrogation de l'article 51 signifierait que tous les grades légaux auront droit à 100 % de l'échelle avec effet rétroactif en 2013.

10.6. Position

Si les nouvelles échelles sont déjà de large application, il faut prévoir une date limite pour l'application des échelles.

11. EVALUATION - PRESENCE DE PAIRS

11.1. Proposition

Avant-projet AGW 11 juillet 2013, art. 1

⁷ Qui ont bénéficié de l'augmentation barémique sans limitation à partir du 1.9.2013.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

La présence de pairs pour l'évaluation serait facultative.

11.2. Observation

Selon certains, la présence des pairs a été introduite en 2013 afin de professionnaliser la procédure d'évaluation, de la rendre efficace et d'éviter les éventuelles « évaluation – règlement de compte ». Ils plaident leur maintien. Pour d'autres, la présence de pairs à chaque étape de la procédure alourdit de façon formelle cette procédure. D'autres encore pensent que les pairs devraient avoir statut d'observateur.

11.3. Position

L'appel du directeur concerné à la présence de pairs devrait pouvoir être possible à différentes étapes de la procédure d'évaluation.

12. STAGE - FORCE MAJEURE

12.1. Proposition

Avant-projet AGW 20 mai 1999 statut grades légaux CPAS

Article 2.- « En cas de force majeure, le Conseil de l'action sociale peut prolonger la durée du stage ».

12.2. Question

Qu'entend-on par « force majeure » ?

13. RAPPORT DE STAGE REPUTE FAVORABLE

13.1. Mesure

Avant-projet AGW 11 juillet 2013

A défaut de rapport à la date d'échéance du stage, et pour autant que le directeur stagiaire en ait fait la demande, le rapport est réputé favorable.

13.2. Position

Il est des hypothèses où des raisons objectives empêchent de remettre le rapport de stage dans les délais et nécessitent un (léger) report (absence de longue durée du stagiaire, indisponibilité des membres de la commission de stage, etc.).

BUREAU PERMANENT

14. REUNION CONJOINTE COMITE DE DIRECTION ET BUREAU PERMANENT

14.1. Rappel - L.O - art. 42, par.3

Le Codir est composé du directeur général, du directeur général adjoint, du directeur financier et des membres du personnel que le directeur général choisit parmi ceux qui remplissent des fonctions reliées à la qualité de responsable de service par l'organigramme. Il est facultatif dans les CPAS de moins de 10 000 habitants.

14.2. Proposition

Avant-projet LO, art. 3

Une réunion conjointe avec les membres du bureau se tient au moins une fois par trimestre.

14.3. Motivation

Bien que les rôles soient dorénavant clairement répartis, et qu'il appartient au comité de direction de définir les règles entourant son fonctionnement et les conditions de participation et d'implication des membres du bureau, il n'est pas inutile, dans le cadre, notamment du suivi d'exécution du PST, d'instaurer une rencontre conjointe. Cette dernière se tiendra au moins une fois par trimestre. A l'instar de ce qui est prévu s'agissant du PST, cette disposition entrera en vigueur à la date de l'installation des nouveaux conseils suite aux élections communales et provinciales du 14 octobre 2018.

14.4. Observation

Une disposition analogue est prévue en commune. Dans le même temps, on y prévoit un PST obligatoire, ce qui n'est pas le cas du CPAS.

Le Codir est un organe administratif. L'échange d'information peut contribuer à améliorer le fonctionnement d'une institution. Un échange entre le Codir et Bureau peut être utile. Il doit avoir lieu en dehors du Codir.

Les directeurs sont désormais évalués par le Bureau permanent. Ne faut-il pas laisser à ces directeurs la marge de manœuvre nécessaire pour optimiser le Codir ? Par ailleurs, il nous revient qu'une commune a un protocole de collaboration qui balise les rapports entre Bureau et Codir.

14.5. Position

Il pourrait être prôné que des réunions conjointes soient recommandées, dans le cadre d'une circulaire explicative, selon des modalités et une fréquence à déterminer par chaque autorité locale, compte tenu de ses priorités et des tâches confiées au Codir, ou dont celui-ci se serait saisi.

15. L'ÉQUIVALENT DU COLLÈGE COMMUNAL EST LE CONSEIL DE L'ACTION SOCIALE

15.1. Constat

Une équivalence entre le Collège et le Bureau permanent a été faite dans la réforme adoptée en 2013.

15.2. Observation

15.2.1. Prémience du Conseil de l'action sociale

L'article 24 de la loi organique définit la compétence du Conseil de l'action sociale comme suit :
« *Le Conseil de l'action sociale règle tout ce qui est de la compétence du centre public d'action sociale, à moins que la loi n'en dispose autrement.* »

Le Conseil est donc l'organe décisionnel du CPAS et a une compétence générale.

L'article 27, § 1^{er}, alinéa 1^{er} de la même loi prévoit quant à lui l'institution du Bureau permanent :
« *Le Conseil de l'action sociale constitue en son sein un Bureau permanent qui est chargé de l'expédition des affaires d'administration courante et auquel il peut déléguer ; en outre, d'autres attributions bien définies.* »

Le Bureau permanent est donc l'organe de la gestion courante.

Si le Conseil peut prévoir une délégation d'attribution au Bureau permanent, elle est exclue pour les matières que la loi réserve expressément au Conseil (arrêt du compte, adoption du budget et modifications budgétaires, adoption ou modification des statuts du personnel, du cadre, recrutement, nominations et la plupart des décisions générant des dépenses extraordinaires), pour les décisions soumises à l'approbation ou à l'autorisation d'une autorité de tutelle, ainsi que pour les décisions portant sur les objets suivants :

- l'aliénation, le partage et l'échange de biens immobiliers ou droits immobiliers ;
- les emprunts, les transactions, les acquisitions de biens immobiliers et les placements définitifs de capitaux ;
- l'acceptation des donations et legs faits au centre ;
- les marchés de travaux, de fournitures et de services sauf les cas prévus à l'article 84 de la loi organique.

Le Bureau permanent a par ailleurs les mêmes attributions que le Collège en matière de procédure disciplinaire.

En cas d'urgence impérieuse résultant d'événements imprévisibles, le Bureau permanent peut d'initiative exercer les pouvoirs du Conseil de l'action sociale visés à l'article 84 de la loi organique (mode de passation, condition, engagement de la procédure, attribution des marchés). Sa décision est communiquée au Conseil de l'action sociale qui en prend acte lors de sa prochaine séance.

15.2.2. Comptabilité et CPAS

L'arrêté du Gouvernement wallon 17 janvier 2008 adapte le règlement général de la comptabilité aux CPAS. Son article 2 dispose notamment que :

« *Pour l'application du règlement général de la comptabilité communale, il y a lieu d'entendre : par « collège communal » : le Conseil de l'action sociale ou, en cas de délégation accordée en vertu de la loi du 8 juillet 1976 précitée, l'organe ou la personne qui a reçu délégation ;* »

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

Cette règle d'équivalence confirme la prééminence du Conseil de l'action sociale.

15.3. Position

Quand la notion de Collège apparaît dans la réforme, le Conseil de l'action sociale doit être son équivalent au niveau du CPAS (sauf exception), avec faculté de délégation accordée par le Conseil au Bureau permanent.

16. BUREAU PERMANENT - MINORITE

16.1. Constats

La minorité n'est plus représentée d'office au Bureau permanent. Si le vote en un seul tour a in fine été maintenu, le « Pacte de majorité » qui élargit la représentativité des partis au pouvoir, rend plus difficile qu'auparavant la représentation de la minorité (les partis qui ne font pas partie du Pacte) au sein du Bureau permanent.

Le principe de démocratie interne revêt une importance particulière au CPAS, du fait de la non-publicité des débats. L'association étroite de **l'ensemble des partis** représentés aux décisions y contribue de façon significative. Cette « transparence interne » et l'unanimité avec laquelle sont prises la grande majorité des décisions renforcent la légitimité de l'action sociale locale et préviennent que des dynamiques strictement politiciennes s'y affrontent.

16.2. Position

La minorité doit être représentée au Bureau permanent dans tous les cas et ce comme par le passé.

17. BUREAU PERMANENT - CONSEIL - POINT A L'ORDRE DU JOUR

17.1. Constats

Au Collège, un point peut encore être inscrit à l'ordre du jour la veille de la réunion.

17.2. Position

Un point devrait pouvoir être mis à l'ordre du jour des organes du CPAS la veille de leur réunion à l'instar de ce qui est déjà possible pour le Collège communal.

RECRUTEMENT

Faciliter certains recrutements aiderait le directeur général dans sa fonction de chef de personnel.

18. BUREAU PERMANENT - ENGAGEMENT CONTRACTUEL

18.1. Constats

A Bruxelles, selon nos informations, on envisage d'élargir les missions du Bureau permanent et d'y mentionner notamment les décisions concernant le recrutement du personnel contractuel à l'exception du personnel du niveau A.

LE CPAS



l'avenir depuis 40 ans

www.cpasavenir.be

La délégation de certains recrutements au Bureau permanent est déjà une pratique, notamment pour « accélérer » les recrutements en maison de repos.

18.2. Position

Le Bureau permanent devrait être compétent pour les décisions concernant le recrutement du personnel contractuel à l'exception du personnel nommé du niveau A.

19. RECRUTEMENT EN URGENCE

19.1. Le problème

Dans une maison de repos, pour faire face à la continuité des soins, le recrutement d'un membre de personnel doit être fait dans certains cas de façon très rapide. Un engagement dans de courts délais peut aussi être nécessaire pour respecter les normes de financement.

De façon analogue, un service d'aide aux familles peut avoir besoin à bref délai d'une aide familiale. A défaut, une personne ne sera pas aidée.

On peut objecter que l'on peut demander à une autre personne (travailleuse) de prêter plus dans ce genre de cas ou de prévoir une marge de sécurité systématique. Ce n'est pas toujours possible. En outre, cela implique un surcoût en termes de salaire.

19.2. Rappel

En vertu de l'article 28, par. 3 de la loi organique, le président peut, en cas d'urgence et dans les limites fixées par le règlement d'ordre intérieur du conseil de l'action sociale, décider l'octroi d'une aide, à charge pour lui de soumettre sa décision au conseil ou à l'organe auquel le conseil a délégué cette attribution à la plus prochaine réunion, en vue de la ratification.

19.3. Position

Par analogie à ce qui existe en terme d'aide sociale urgente, ne faudrait-il pas prévoir une formule pour des engagements urgents à durée déterminée à l'exception du personnel de niveau A ? Une piste à creuser pourrait être :

En cas d'urgence et dans les limites fixées par le règlement d'ordre intérieur du conseil de l'action sociale, le président et le directeur général peuvent décider d'engager à durée déterminée le personnel nécessaire pour assurer des fonctions provisoirement sans titulaire ou dont le titulaire est temporairement absent, à charge pour eux de soumettre cette décision au conseil en vue de la ratification.