



PROCES-VERBAL DU CONSEIL COMMUNAL
SEANCE DU 25 SEPTEMBRE 2015

Présents M. FERSINI, Bourgmestre-Président;
:
MM. OZEN, GRENIER, BANCU, ~~GEERAERTS~~, TAVERNINI, Echevins;
MM. VALENTIN, DAUVIN, MARIQUE, CHARLIER, STANDAERT, GROLAUX, TROTTA,
SMOLDERS, BERDOYES, MAHIEU, HUCQ, KAYA, AZZAZ, ~~MEDINA-MERCHAN~~,
SIDIS, Conseillers.
D. STAMPART, Directeur général.

Monsieur FERSINI, Bourgmestre-Président, ouvre la séance à 19h00, il excuse Madame GEERAERTS, Echevine, Messieurs TAVERNINI, Echevin et MEDINA-MERCHAN, Conseiller PS.

Monsieur HUCQ, Conseiller ENSEMBLE, demande l'inscription d'un point supplémentaire libellé comme suit :

- TROTTOIRS DE LA CITE DE LE ROUX - POUR INFORMATION

Messieurs CHARLIER, Conseiller ENSEMBLE et MARIQUE, Conseiller MR, demandent l'inscription d'un point supplémentaire libellé comme suit :

- SUBSIDES A ACCORDER AUX CLUBS SPORTIFS POUR MANIFESTION DE HAUT NIVEAU - POUR INFORMATION

Monsieur SIDIS, Conseiller MR, demande l'inscription d'un point supplémentaire libellé comme suit :

- MOTION REAFFIRMANT L'ADHESION DE L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU CONSEIL COMMUNAL AUX VALEURS DEMOCRATIQUES ET REJETANT TOUTE FORME DE RACISME ET DE XENOPHOBIE - POUR DECISION

SEANCE PUBLIQUE

1. -1842- ACTIVITE POUR LE 6ÈME SALON "SANTE" 17 OCTOBRE 2015 CONVENTION DE LOCATION-POUR ACCORD

Madame OZEN, Echevine, donne les explications.

Le point est admis à l'unanimité.

Voir délibération – folio

2. -1.811.122.53 - REGLEMENT COMPLEMENTAIRE SUR LE ROULAGE - ORGANISATION D'UN STATIONNEMENT DES DEUX COTES DE LA VOIRIES RUE A. SCOHY A PONT-DE-LOUP ET INVERSEMENT DU SENS DE CIRCULATION RUE MA CAMPAGNE A AISEAU - POUR DECISION

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, donne les explications et signale le report de l'article 1 parce qu'il y a quelques incohérences notamment pour les sorties de garage ou de champs. Il a demandé un complément de rapport à la police.

Monsieur GROLAUX, Conseiller ENSEMBLE, approuve ce report

Le point est admis à l'unanimité.

Voir délibération – folio



3. OBJET : DECISIONS DE TUTELLE - ARTICLE 4 DU REGLEMENT GENERAL DE COMP-TABILITE COMMUNALE - COMMUNICATION - POUR INFORMATION

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, donne les explications.

Le Conseil Communal en prend information.

Voir délibération – folio

4. -1.811.122.53 - ARRETES DU BOURGMESTRE ET ORDONNANCES DU COLLEGE COMMUNAL - POUR INFORMATION

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, donne les explications.

Le Conseil en prend information.

Voir délibération – folio

5. PERSONNEL COMMUNAL – NOUVEAU STATUT ADMINISTRATIF – POUR DECISION

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, annonce qu'il passera la parole à Monsieur STAMPART, Directeur Général, afin de donner un maximum d'explications mais après avoir situé le contexte du travail et mis en évidence le travail d'équipe long et précis qu'il a représenté, il ouvre le débat avec le Conseil. .

Monsieur CHARLIER, Conseiller ENSEMBLE, reconnaît l'aboutissement d'un long travail, s'agissant d'intégrer toutes les circulaires de la RW visant le développement d'une véritable GRH dans les communes et le respect du Pacte pour une fonction solide et solidaire à laquelle nous avons adhéré à Aiseau-Presles. Après, qu'en sera-t-il? L'organigramme et le cadre sont deux autres aspects essentiels de cette problématique. Il y a lieu d'envisager également l'aspect formation, que ce soit dans le cadre de la prévention des risques ou dans celui de l'acquisition de compétences. Qu'en est-il par ailleurs de l'articulation entre ce texte, son suivi et la déclaration de politique générale de la Majorité?

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, rejoint et approuve les remarques de Monsieur CHARLIER, il souhaite aussi soulever deux points de détails : article 97 et article 28. Le premier gagnerait à être illustré pour bien comprendre la portée pratique, le second sanctionne la fin de stage, dont un licenciement. Qu'en est-il de quelqu'un qui, temporaire ou contractuel depuis des années, serait mal évalué en fin de stage? Serait-il licencié? Il aurait à la fois perdu son contrat et son poste statutaire...

Monsieur STAMPART, Dg, répond qu'en effet cet aspect est préoccupant pour tous les partenaires. Les Dg ont souhaité que le décret soit amendé de ce côté pour garantir que quelqu'un qui a des années de services contractuels satisfaisants soit engagé sans stage. Dans l'état actuel du texte, et conformément aux circulaires à intégrer qui ont été négociées avec les syndicats, nous ne pouvons qu'indiquer cette dispositions. Il est clair qu'elle sera proposée à la modification quand nous aurons eu l'autorisation de la soumettre au Conseil et de modifier le statut dans le sens que Monsieur MARIQUE souligne.

Monsieur HUCQ, Conseiller ENSEMBLE, s'inquiète justement de l'adhésion des syndicats au projet.

Monsieur STAMPART lui répond que outre les négociations il y a eu aussi des discussions techniques informelles qui ont guidé la rédaction et le choix des dispositions. Un protocole positif soutient ce texte.

Monsieur STAMPART, Directeur Général, présente ensuite son rapport, dans les termes suivants : "

Le statut soumis au Conseil communal est un travail collectif qui a été réalisé concrètement et coordonné par Xavier LEFEVRE, je voudrais en premier lieu lui adresser mes plus vifs remerciements, d'autant que la dernière étape s'est passée



pendant ma trop longue absence.

D'aucuns estimeront que ce travail a pris trop de temps, puisqu'il a été sérieusement mis en chantier en 2012, se termine en 2015, alors que le pacte pour une fonction publique solide et solidaire au niveau local a été mis en oeuvre en janvier 2009.

Quelles préoccupations véhiculait-il?

"Le pacte inclura l'adoption de diverses mesures visant :

au renforcement de la mobilisation des ressources humaines par l'intégration dans le statut administratif de nouveaux dispositifs relatifs :

au positionnement des agents dans des carrières intégrant en permanence les évolutions de la société

à l'identification et à la description des fonctions nécessaires au fonctionnement de l'administration

à la valorisation des compétences

à la planification de la formation des agents

à l'évaluation des agents

à l'identification et à la remédiation des inaptitudes

aux procédures de recrutement

aux conditions de travail

à la planification d'une politique d'emploi visant à augmenter le pouvoir d'achat évitant l'érosion du nombre d'agents soumis au statut et en programmant l'augmentation"

Ce pacte garantissait aux communes qui s'investissaient dans cette opération une indemnité pour faciliter le travail.

Entre 2009 et 2014, de nombreuses circulaires ont été diffusées, que ce soit par la DGO5 ou par le CRF. Elles doivent être intégrées dans le nouveau statut (formation, carrière, approche de la GRH par compétences, profils, évaluation, prévention sécurité et risques psychosociaux, valorisation des compétences, mobilité interne ou avec le CPAS...).

Quant à l'érosion du nombre d'agents soumis au statut, il entraînait des conséquences sur une indemnisation compensatoire à verser annuellement à l'office des pensions dont nous dépendons, calculée au prorata du différentiel en pourcentage qui existe entre nommé et non nommés. Vous comprendrez donc que plus nous avons de contractuels et plus nous payons de compensation.

C'est dans cette perspective que j'avais proposé au collège un vote sur la planification et la mise en route de nominations (appel interne et examen ouvrier, utilisation de la réserve pour les administratifs. Les décisions d'organisation du personnel et de nomination ont été prises en février et mai 2014, mais une décision du 25 novembre faisant suite à une discussion budgétaire entre les chefs de services et le collège communal a décidé autrement du suivi des RH en 2015. D'autre part une modification budgétaire a retiré les crédits pour les engagements non finalisés.

Le travail fait sur le statut a donc consisté à intégrer toutes les circulaires, en les adaptant à notre contexte. Ont été également étudiés, rédigés et doivent être soumis au CODIR, au Collège et au Comité de négociation syndicale l'organigramme et le cadre, de même que la définition des profils et des gestions de carrières pour chacun d'eux. Ce dernier point particulièrement complexe et surtout essentiel est encore en chantier, pour étudier l'intégration et le développement de carrières spécifiques.

L'évolution des exigences nécessite de plus en plus de compétences spécifiques et pointues. C'est le cas en GRH, Prévention et sécurité, Aménagement du territoire et urbanisme, environnement, marchés publics, gestion des voiries et du patrimoine,



gestion et production des documents destinés à la population (Etat civil, population), tenue des registres, permis de conduire Des exigences nouvelles aussi dans les mission d'informations à la population, communication interne et externe, gestion des demandes et courriers, planification stratégique, budgétaire, maîtrise des périmètres et des trajectoires budgétaires, accueil et protection enfance et jeunesse, famille, aînés et moins valides, non pas dans des optiques de projets de type socioculturel mais de rationalisations et d'anticipation des besoins réels sur base de données quantitatives ou matérielles, instituant une politique pluriannuelle et budgétée liée aux objectifs régionaux communautaires et communaux en la matière, et en couronnement de tout cela, au sens littéral, un système de contrôle interne géré par le DG avec la participation du CODIR qui garantit la cohérence juridique et opérationnelle par rapport aux missions et aux objectifs, un besoin de veille juridique très pointue.

Si j'ajoute que tout cela provoque évidemment l'émergence de contentieux de plus en plus complexes et coûteux à supporter (avocat, indemnité consentie, frais..) ou de projets du quotidien qu'il faudra soumettre à des évaluations ou à un encadrement de bureaux d'études (assurances, téléphonies, ingénieries fiscales...), vous comprendrez facilement que toutes les communes sont soumises aux mêmes contraintes, à toutes les contraintes, et que, quelque soit leur taille, elles doivent les gérer et supporter le prix d'une maladresse, d'une inertie, d'une erreur de forme, d'un manque de suivi dans les délais, etc.

Donc, ceci implique des choix douloureux et des craintes budgétaires liées à l'engagement de personnel qualifié dans des domaines qui étaient totalement méconnus avant et le soin attaché à dessiner de façon précise la cartographie de nos besoins en type de profils et de compétences, de même que les carrières, et donc les procédures de recrutement pertinentes et adéquates.

2. Le Statut :

Le document qui vous est soumis a donc intégré l'ensemble des circulaires diffusées à ce jour, et finalement nous aurons un statut totalement à jour dans les objectifs anciens et nouveaux du pacte. Il ne s'est pas seulement agi de compiler des textes mais bien de rédiger un règlement communal du personnel adapté à notre histoire, notre contexte et intégrant de façon optimale les exigences formelles et légales.

La méthode suivie a été la suivante :

1. comparaison de notre statut et du modèle proposé
2. Compilation de ce modèle UVCW et de plusieurs statuts reçus de communes déjà plus loin dans la démarche (par exemple Thuin)
3. Vérification de l'intégration des circulaires, ajouts de celles qui manquent et adaptation au contexte local. Définition des alternatives.
4. Jusque là, le travail s'inscrit dans un duo (juriste-DG). le texte provisoire est soumis par le juriste aux chefs de services lors de réunions de travail. Premières remarques, contre-proposition.
5. réunion de travail entre Juriste et DG : remarques et contre-propositions sont analysées et arbitrées par le DG.
6. Réunion CODIR, texte finalisé
7. réunion Collège - vote du texte en première lecture
8. réunion CNCS - avis et protocole
9. Arrêt du texte à proposer au Conseil
10. vote du Conseil



(commentaire et présentation du texte)

3. Suivi du dossier - perspective GRH et étapes suivantes

C'est ici que je vous parle de l'homme de Vitruve, oeuvre de Léonard de Vinci que vous avez en annexe de cette note. J'espère que vous voudrez bien me suivre dans cette illustration. Le dessin montre un homme dans sa représentation la plus simple, mais dans une proportionnalité parfaite. Il peut s'inscrire dans un carré lorsque les bras et les jambes sont verticaux ou dans un cercle quand ils sont levés et ouverts.

Ne croyez pas qu'il s'agisse d'une fantaisie intellectuelle, et de bavardages sans fondements. Ceci me permet de vous donner l'état exact de notre stratégie GRH, de même le pentagramme inspiré de l'application de la théorie psychologique de la Gestalt (forme donnée à notre être social, comportement, "je suis ce que j'agis") à la gestion du personnel vous donnera mes aspirations et mes axes de réflexion en terme stratégique.

L'homme debout est notre système de GRH et le pentagramme est notre mise en contexte et notre stratégie de gestion RH.

L'homme debout :

- intégré à l'organe et aux normes (inscrit dans un carré). Il est rationalisé, stable, fermement enraciné.
- nécessairement ouvert aux changements, capable de percevoir et de renforcer son assise sur le monde (dans un cercle)

Sa structure est adaptée à son rôle, sa position est un résumé de ses contraintes (normes, ouverture) Est-il savoir, pratique, expérience, créativité?

Jean Piaget, chercheur en psychopédagogie, disait "L'intelligence ce n'est pas ce que l'on sait, mais ce que l'on fait quand on ne sait pas" (Citation Jean Piaget, *Six études de psychologie*). Si l'homme, dans son comportement professionnel, n'est pas capable de dépasser la norme pour aller vers la maîtrise du contexte et la réponse cohérente à une situation, il est condamné à refaire sans cesse le même schéma comportemental, sans adapter sa réflexion ou ses réflexes de manière à répondre en fonction des diverses situations. Il faut que l'apprentissage l'aide à s'inscrire dans un cercle, au départ d'un carré (respecter la loi et l'appliquer dans le cadre de l'intérêt général)

L'homme est constitué d'un squelette : dans notre système ce squelette est le statut.

L'homme est constitué d'organes, d'éléments chimique, biologiques : Dans notre système, ce sont les profil, les compétences, mais aussi la manière de les entretenir ou de les soigner (carrières, promotion, remise à niveau, formation)

L'homme a des muscles, des tendons, des articulations : Dans notre système, c'est l'organigramme qui détermine l'organisation mais aussi la répartition des fonctions et compétences, qui détermine les membres du CODIR. Il est la garantie de vitalité, de réponses comportementales adaptées et pertinentes - passer de la position du carré à la position du cercle..

L'homme a des veines, des artères, des interfaces entre poumons ou estomac et organes internes, pour insuffler et renouveler l'énergie. Cela permet d'agir avec force, souplesse, raison et conscience. Dans notre système c'est la motivation, l'information. les organes réagissent, lorsqu'ils ont été adaptés aux nouvelles exigences du corps. C'est la même chose ici, l'information est reçue selon les compétences tenues à jour ou non de l'agent.

L'homme a une peau, qui le protège, qui aide à transporter ou à préserver l'énergie. Dans notre système, c'est le règlement de travail, la prévention des risques, les



décisions liées au contexte matériel des activités.

Vous avez donc l'ensemble des documents et débats qui vous occuperont cette fin d'année et l'année prochaine et qui sont considérés comme les annexes des statuts :

CADRE
ORGANIGRAMME
PROFILS ET CARRIERES
REGLEMENT DE TRAVAIL
PLAN DE FORMATION

La prochaine réunion du CODIR en octobre/novembre travaillera sur Cadre et Organigramme. Celle de décembre sera consacrée aux profils et aux évaluations (nécessité du logiciel Scillius pour lequel nous devons être formés avant d'y avoir accès – formation début novembre).

Seront ensuite programmés les formations à l'évaluation qui sont obligatoires pour

- les cadres (2 jours)
- les agents (1 jour)

Ces formations sont la condition pour organiser les évaluations. En votant ce soir le statut, puis en votant les annexes en fin d'année 2015 ou tout début 2016, nous pourrons organiser les évaluations en mars et avril 2016.

L'objectif de ces évaluations n'est donc ni de donner une sanction, ni de s'acquitter d'une formalité mais bien d'auditer de façon individuelle le système de notre administration : sommes-nous debout, et inscrits dans la norme, debout inscrit dans l'ouverture au monde et aux besoins du public, ou claudiquant...

Quelles mesures prendre ? Comment accueillir et former, encadrer les nouveaux ?
Quelles missions confier à tel agent en fonction du profil de l'expérience ou du statut ?
Est-ce une solution pour améliorer l'ensemble .

4. GRH et stratégie :

N'étant pas un spécialiste labellisé en la matière, j'essaie de trouver des outils simples et qui visualisent les questions et les réponses. Mon choix s'est porté sur le pentagramme de Ginger, que vous avez en annexe. Deux schémas, l'un consacré à l'agent dans sa stature professionnelle et personnelle, l'autre à la vision du système.

Cette approche est inspirée de la psychologie de la Gestalt, c'est-à-dire la forme, soit l'organisation personnelle que l'individu crée à partir d'une série de faits et d'éléments, qui donne du sens à ceux-ci . Cette forme particulière et individuelle influence la personne dans sa façon de se construire et d'aller à la rencontre d'autrui. En tant qu'acteur des services publics ces diverses dimensions de la construction de soi en tant qu'agent local est porteuse de beaucoup de potentiel.

1. Les fondements :

Pour qu'un comportement soit équilibré, il faut que les caractères attachés aux cinq pôles ne soient pas trop prépondérants les uns par rapport aux autres. Si l'intérêt pour le matériel est trop prononcé, que l'intérêt pour le sens et l'éthique sont sous-estimés, l'ensemble est boiteux. Si soit l'agent attend trop de reconnaissances, s'appuie sur le relationnel pur et que par ailleurs il ne s'inscrit pas dans ses responsabilités, dans sa mission, il sera manchot, s'il ne fait pas le lien entre son rôle et ses compétences, s'il n'a pas le souci de la créativité et de la qualité, la demande ne sera pas suivie de l'offre de service.

Les cinq pôles, physique, spirituel (« jambes »), affectif, social (« bras »), rationnel, intellectuel (« tête ») équilibrés permettent donc de mesurer



- l'investissement de la personne
- le sens qu'elle donne à sa mission
- les compétences et le soin y apportés
- son attente en terme de reconnaissance, de lien social
- sa relation aux moyens, contextes matériels, récompenses
- sa sensibilité et son intelligence émotionnelle

2. La méthode :

Ceci permet évidemment après interview ou évaluation, de définir si la personne est adaptée à la fonction (on peut établir un pentagramme par fonction et voir si le personnel et le théorique coïncide).

Je voudrais utiliser la figure de la page 1 (dessus) Vous constatez que tout y est inscrit avec :

- Les contraintes et compétences : savoir, savoir être, savoir faire et savoir faire faire.
- Les cinq pôles de la gestalt, interprété pour les agents communaux.
- La relation entre les compétences et les pôles : le savoir relève du rationnel et du créatif (tête), le social et l'émotionnel relèvent du savoir être (les bras) le physique et le spirituel (motivation, déontologie, valorisation personnelle) relève du sens que l'on donne à son action et de son implication (pourquoi vais-je ? Pour me réaliser ou pour mon salaire ?) et l'ensemble permet de mesurer la capacité de savoir faire et savoir faire faire.

Le profil étant établi par fonction avec le concours de l'agent et du chef de service, nous déterminerons ainsi sa stature théorique attendue pour intégrer le savoir faire (faire) et aller au bout de sa mission. Lorsqu'il sera évalué, l'agent sera donc invité à se positionner par rapport aux cinq pôles de la gestalt et en fonction soit de ses propres constats soit de ceux de l'évaluateur, on déterminera où sont les problèmes pour le système global et les remèdes à y apporter :

- mise au point
- formation
- encadrement
- intégration au groupe
- intégration à la culture d'entreprise

3. La stratégie :

« **Bâtir une administration** capable d'accueillir en permanence et selon des horaires convenus et réguliers, adaptés aux **besoins du public**, où fonctionnent **en équipe** des **agents et cadres compétents, bien formés, investis, humainement et socialement ouverts**, dont le seul but n'est pas de gagner un salaire mais de **s'inscrire dans une réelle démarche de service public**, que l'on **valorise** quand ils apportent des éléments positifs pour aider à la gestion locale, qui sont **recrutés en fonction de leurs compétences et profils** pour remplir une **mission clairement et objectivement décrite**, qui **connaissent les contraintes de leur mission et du contexte administratif et juridique**, **prennent conscience des exigences de plus en plus aiguës des pouvoirs supérieurs et des procédures**, **évaluent les situations, font preuve d'initiative et de créativité, restent disponibles tout en équilibrant leur vie** professionnelle et leur vie personnelle. »

Bâtir : définir les moyens humains, équipements, bâtiments nécessaires



Accueillir : compétence d'accueil, organisation et réponse aux besoins (donc collecte d'information, mise en œuvre, évaluation, rectification des options choisies)
Equipe : des professionnels compétents, soudés, sociables, orientés service au public, ayant un sens des valeurs que porte le service public et de leur déontologie.
Cadres: au-delà de super techniciens, des gestionnaires de ressources humaines et de projets, objectifs, centrés sur le système et sur la collecte des informations nécessaires, sur l'évaluation des coûts, de la qualité et des procédures
Formés : anticipation sur les besoins en fonction des carrières et des missions
Ouverts : formation à la gestion d'équipe de projet, au travail en équipe, constitution soit de service formels soit d'unités opérationnelles flottantes et adaptées aux dossiers en cours et aux projets
Valorisés : à qui l'on permet formations, carrières, mobilité
Qui donne sens à leur travail : au travers de la culture d'entreprise, intégrer les agents à une démarche qui est porteuse de valeurs, comme solidarité, respect, ouverture, leur permettre de se construire eux-mêmes dans leur travail et de lui donner un but qui n'est pas leur salaire, mais leur équilibre et leur épanouissement personnel.
Compétent administrativement et juridiquement, ou techniquement, conscient du contexte du service public
Equilibré entre travail vie sociale et vie privée.

Donc, la stratégie sera de prendre chaque élément et de le transformer en projet ou actions de GRH : établissement et mise à jour des profils, des techniques, des compétences, adaptabilité des structures, préparation de la mobilité des agents, des suivis de carrière et promotion, formation, évaluation, recrutements objectifs.

5. Le point sur CO3

Le projet dont vous avez été saisi l'an dernier a continué au ralenti, compte tenu de mon éloignement. Il a repris. Le rapport fourni par le CRF est un rapport fort standard, il situe notre commune par rapport aux systèmes GRH nécessaires dans une entité locale.

Il souligne ce qu'il convient d'organiser, donne des pistes et offre un coaching, des formations.

Nous sommes intégrés à plusieurs formations, dont une nous donnera accès à un outil essentiel pour établir les profils, organiser les recrutements et les évaluations.

Une réunion est prévue avec la DGO5 et le CRF pour les consulter sur les projets de Profils, organigramme et cadres.

Il est clair que nous devons engager, en lançant la stratégie liée au personnel (si elle rencontre votre assentiment), un gestionnaire RH, qui travaillera en accord avec l'agent en charge des dossiers administratifs du personnel.

L'aboutissement de CO3 sera le passage de relais à l'administration pour construire son autonomie à ce niveau.

6. Conclusions :

Lorsque nous seront arrivés au bout de ce chemin, nous devons construire une culture d'entreprise avec les agents et cadres qui auront pris part à la recreation du système RH de notre commune. C'est évidemment le dernier élément de la chaîne GRH qui se matérialise, parce qu'il est la pointe de l'Iceberg qu'est notre administration.

Cette culture donnera du sens non pas à la vie communale mais bien à la vie de l'administration.

Bancale, manchote, refermée, aucune administration ne tient la route. Paternaliste, hésitante, partagée sur les objectifs, aucune hiérarchie ne peut s'imposer de façon



légitime. Enfermés dans leur habitudes, craintifs quant à l'ouverture au public, coupés des vrais besoins, sans envie de se former, convaincus qu'ils sont dans un système clos et protégé, perdant leur énergie à tourner en rond, soumis aux éléments extérieurs qu'ils ne maîtrisent pas, aucun agent communal ne peut s'inscrire dans une équipe, dans un ensemble.

L'homme de Vitruve ne se conçoit que debout, stable, fort et ouvert, harmonieux et équilibré. Notre commune ne mérite-t-elle pas de le prendre pour modèle ?

Monsieur HUCQ, Conseiller ENSEMBLE, admet l'intérêt de la réflexion mais souhaite évidemment que cet exposé théorique et stratégique se mue en projets concrets, matériellement et techniquement armés, budgétés et planifiés, sous peine de voir la situation ne pas bouger et les problèmes s'enraciner.

Le point est admis à l'unanimité.

Voir délibération – folio

6. 1.777.614 - PROBLÉMATIQUE DES DÉCHETS - ICDI - TAXE ENVIRONNEMENTALE SUR L'INCINÉRATION DES DÉCHETS MÉNAGERS - PRINCIPE DE SUBSTITUTION - POUR DÉCISION

Monsieur GRENIER, Echevin, donne les explications.

Le point est admis à l'unanimité.

Voir délibération – folio

7. 2.073.515.12 – ENERGIE – BÂTIMENTS COMMUNAUX – ECOLE PRESLES – TRAVAUX DE MISE EN CONFORMITÉ AUX NORMES DE SECURITÉ INCENDIE - A). TRAVAUX – POUR DÉCISION B). CAHIER SPÉCIAL DES CHARGES, MÈTRÉ, PLANS – POUR APPROBATION C). MODE DE PASSATION DE MARCHÉ – POUR DÉTERMINATION D). AVIS DE MARCHÉ - POUR APPROBATION.

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, donne les explications.

Le point est admis à l'unanimité.

Voir délibération – folio

8. 1.857.073.521.1/2015 - FABRIQUE D EGLISE STE MARIE D OIGNIES A AISEAU - BUDGET - EXERCICE 2016 - POUR APPROBATION

Monsieur GRENIER, Echevin, donne les explications.

Le point est admis par 14 oui et 4 abstentions (Mr FERSINI, Mme OZEN, Mrs DAUVIN et STANDAERT).

Voir délibération – folio

9. 1.857.073.521.1/2015 - FABRIQUE D EGLISE ST CLET A PONT DE LOUP - BUDGET - EXERCICE 2016 - POUR APPROBATION

Monsieur GRENIER, Echevin, donne les explications.

Le point est admis par 14 oui et 4 abstentions (Mr FERSINI, Mme OZEN, Mrs DAUVIN et STANDAERT).

Voir délibération – folio

10. 1.857.073.521.1/2015 - FABRIQUE D EGLISE ST MARTIN A AISEAU - BUDGET - EXERCICE 2016 - POUR APPROBATION

Monsieur GRENIER, Echevin, donne les explications.

Le point est admis par 14 oui et 4 abstentions (Mr FERSINI, Mme OZEN, Mrs DAUVIN et STANDAERT).

Voir délibération – folio



11. -1.713.- IMPOSITIONS COMMUNALES.- TAXES SUR LES ECRITS PUBLICITAIRES NON ADRESSES.- EXERCICES DIVERS.- ADMINISTRATION COMMUNALE CONTRE MEDIAPUB.- CLOTURE DE PROCEDURE.- POUR DECISION.-

Monsieur GRENIER, Echevin, donne les explications.

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, demande si les contestations sont limitées à un seul recours. Si d'autres contestent, ce ne serait pas juste de ne pas leur donner la même compensation, hormis les frais de justice. C'est normal de clore le dossier, mais la décision est justifiée par un élément nouveau à intégrer au règlement, il faut modifier celui-ci, juste par esprit d'équité.

Monsieur GRENIER, Echevin, répond que le règlement est directement proposé par la RW et nous le suivons par principe, la Tutelle pourrait amender nos règlement s'il s'écartait du modèle proposé.

Voir délibération – folio

12. POINT SUPPLEMENTAIRE - TROTTOIRS DE LA CITE DE LE ROUX - POUR INFORMATION

Monsieur HUCQ, Conseiller ENSEMBLE, donne les explications. Il s'agit d'un accident survenu sur un trottoir de la rue de Le Roux et de ses craintes face à l'état de ce trottoirs quant à la sécurité et à la mobilité d'habitants, et notamment les personnes fragilisées par un handicap, de sa demande d'interventions rapides pour prévenir de tels accidents à l'avenir, de son étonnement quant aux délais mis à réagir à l'interpellation de la famille et des voisins reçue à l'administration communale. Il s'étonne particulièrement d'un état d'abandon qui reflète une négligence ou une inertie tant de la société de logement que de l'administration communale. Il se demande si le plan "trottoirs" ne serait pas un outil utile à mettre en oeuvre dans de tels cas. Il demande que quelqu'un du service des travaux soit délégué dans la cité pour constater, rencontrer, consulter et informer les habitants qui se demandent pourquoi personne ne réagit alors qu'une de leur voisine, fragilisée par l'âge et le handicap a été victime de ce qu'ils considèrent comme un état anormal des trottoirs.

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, répond que les trottoirs sont tantôt propriété de la société de logement, tantôt propriété de privé, que dès lors intervenir revient à apporter une aide publique au patrimoine des particulier, qu'il n'a pas été informé de la pétition ni même de l'accident.

Monsieur HUCQ, Conseiller ENSEMBLE, s'étonne et affirme que l'accident a été porté à la connaissance de l'administration juste après le 13/05, sans réponse et que suite à cela une pétition a été lancée pendant l'été à la fin juillet.

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, rappelle le lien entre la situation de ces trottoirs et de quelques rues, notamment à Roselies où la société et la commune se renvoient la balle. La question de sécurité regarde la Commune, il n'est plus question de propriétaires ni d'intervention limitée du public sur le domaine privé. Il faut prévenir les risques et les dangers.

Monsieur GROLAUX, Conseiller ENSEMBLE, rappelle que le plan "trottoirs" joue aussi pour Sambre et Biesme et que l'on pourrait joindre les priorités communales et celles de la société dans de tels cas.

Monsieur DAUVIN, Conseiller PS, fait remarquer que le plan "trottoirs" ne peut concerner que le domaine public au niveau communal. D'où les subventions distinctes aux sociétés de logement pour leurs trottoirs. Donc, ici, hormis l'aspect sécurité pour les tous gros problèmes ou dangers, aucun trottoir privé ne peut justifier une intégration au plan trottoirs.

Voir délibération – folio



13. POINT SUPPLEMENTAIRE - SUBSIDES A ACCORDER AUX CLUBS SPORTIFS POUR MANIFESTATION DE HAUT NIVEAU - POUR INFORMATION

Monsieur CHARLIER, Conseiller ENSEMBLE, donne les explications. Il rappelle que le CAM, notamment en judo, est l'organisateur d'un événement sportif de haut niveau. Or, le club se plaint de ne pas avoir été aidé cette année et semble dire que les aides diminuent progressivement. Le Conseiller rappelle la déclaration politique communale qui définissait avec précision une aide aux événements sportifs de haut niveau comme une priorité politique. Il s'inquiète du devenir des clubs si une telle aide n'est plus accordée. Une aide financière, logistique ou matérielle, administrative éventuellement, pourrait être accordée sans trop grever le budget communal.

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, ajoute qu'il ne s'agit pas de faire un cas particulier mais de définir une série de critères qui pourraient amener l'autorité locale à consentir dans certaines occasions valorisantes pour notre entité et les clubs sportifs une aide spécifique.

Monsieur BANCU, Echevin, répond qu'ils ont eu toute l'aide qu'ils ont sollicitée, et des gradins en plus. Seule différence, un prêt de véhicules servant de navettes n'a pas été accordé.

Monsieur VALENTIN, Président du Conseil de l'Action Sociale, et Monsieur GRENIER, Echevin, rappellent aussi que cette aide multiple représente une dépense de plus de 2000€ pour la Commune

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, ajoute qu'au-delà du budget cette aide logistique bloque des véhicules et des ouvriers bien nécessaires ailleurs. Si on se plaint de certains manques d'entretien, il est logique d'essayer de donner priorités aux missions que la commune doit, sous peine de sanction, assumer.

Monsieur CHARLIER, Conseiller ENSEMBLE, rappelle alors que le club reste sur l'abandon du projet du Dojo et des problèmes du bâtiment que la commune a donné au club il y a 25 ans maintenant.

Monsieur FERSINI fait remarquer que l'abandon du Dojo est une décision raisonnable dont il se félicite et que la commune n'aurait jamais pu, avec ou sans RCA, assumer le coût de gestion. Quant au bâtiment, malgré l'emphithéose qui aurait dû impliquer une intervention du Club, la commune est intervenue pendant des années avec le service technique. Malgré ce qui est dit dans la presse, qui d'ailleurs est totalement faux, nous avons été aux côtés du CAM sans arrêt et nous ne faisons que modérer nos soutiens en fonction de moyens qui se réduisent.

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, appelle à une forme d'apaisement, au-delà de la polémique médiatique et des problèmes de personnes qui ne peuvent entrer en compte dans une décision de gestionnaires de l'intérêt général et communal, il faut réfléchir à garantir une objectivité et une juste répartition des aides. Si en effet elles deviennent plus rares il faut d'autant plus les argumenter et les répartir avec équité.

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, rappelle que la minorité a souvent dénoncé le désinvestissement de la commune dans son associatif qui apporte tant à la qualité de vie des habitants. Par-delà cette réalité quotidienne, ce point veut attirer l'attention sur le problème spécifique des activités associatives qui sortent de l'ordinaire et qui contribuent à l'image de la commune, comme par exemple le prochain IHCUP de JUDO. Il considère que le risque est de décourager les organisateurs ou de les pousser à déplacer leurs activités dans une autre commune.

Il demande donc que pour cette édition, la commune soit plus attentive aux besoins des organisateurs, qu'elle attribue le matériel demandé sous forme de mise à disposition et qu'une aide spécifique soit prévue au budget 2016. Afin d'assurer l'équité indispensable, il préconise l'établissement de critères objectifs qui permettraient de



déterminer les activités qui donneraient droit à ces aides spécifiques. Il termine en espérant qu'à l'occasion du débat budgétaire 2016, la majorité rétablira l'aide générale à l'associatif qu'elle a supprimée depuis 2013.

Voir délibération – folio

14. POINT SUPPLEMENTAIRE - MOTION REAFFIRMANT L'ADHESION DE L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU CONSEIL COMMUNAL AUX VALEURS DEMOCRATIQUES ET REJETANT TOUTE FORME DE RACISME ET DE XENOPHOBIE - POUR DECISION

Monsieur SIDIS, Conseiller MR, donne les explications en ces termes :

"Monsieur le Bourgmestre,

Mesdames et Messieurs les Echevins,

Chers collègues,

Voilà une proposition de motion qui, je l'espère, ne fera pas polémique.

Nous avons, je l'espère, toutes et tous été quelque peu interloqués par les propos partagés par M. l'Echevin Tavernini sur un réseau social les 4 et 5 septembre derniers.

Nous avons, en ce qui concerne le groupe MR, été choqués, lorsque nous avons lu les explications avancées par ce dernier pour expliquer le partage de tels propos.

« J'aime l'humour »...tout le monde aime l'humour. Et, en tant que libéraux, nous considérons que l'on peut rire d'à peu près tout.

Mais pas avec des propos punis par la loi. Car oui, certains l'ont peut-être oublié, mais en Belgique, tenir des propos racistes, les partager en public comme l'a fait Monsieur l'Echevin en partageant une caricature et des propos émanant d'une formation politique d'extrême-droite, c'est un délit.

Il ne s'agit pas ici de punir quelqu'un qui aurait tenu des propos politiquement incorrects. Mais de dénoncer le fait pour un échevin, tenu à un rôle d'exemplarité à l'égard de ses administrés, de faire sien des propos qui contribuent à attiser la haine dans un contexte on le sait très sensible et très particulier. C'est tout simplement irresponsable.

Ce qui est également irresponsable, Monsieur le Bourgmestre, c'est le silence du Collège.

Il aura fallu pas moins de deux semaines, et la décision de la fédération carolo du PS d' « exclure temporairement » M. Tavernini, pour que le Collège prenne mollement position sur les propos d'un de ses membres.

Et encore : quand on relève les quelques réactions du Collège dans la presse, que trouve-t-on comme propos ? Le Collège « prend acte ». Le Collège « trouve la décision justifiée ». On a déjà vu plus engagé comme prise de position. Mais bon, il semble plus facile d'agiter des épouvantails sur le TTIP plutôt que de prendre résolument position pour rappeler des valeurs démocratiques que nous, libéraux, estimons fondamentales.

J'en vois qui sourient en m'écoutant dans les rangs de la majorité. Moi, le racisme, cela ne me fait pas rire !

Nous vivons la crise de l'asile la plus grave depuis la Seconde guerre mondiale. La Belgique, comme le reste de l'Europe, est confrontée à l'arrivée de populations fuyant la guerre, la persécution, la barbarie de l'Etat islamique, en Irak et en Syrie. Je pense notamment aux minorités chrétiennes d'Orient, aux Kurdes et aux Yézidis. A ces femmes violées et réduites en esclavage par des hordes de djihadistes que nous devons frapper aussi durement que possible.

Cette situation humanitaire difficile génère la peur chez une partie de notre population.



Si cette peur est légitime, il convient de faire preuve de pédagogie, de veiller à ce que cette peur ne génère pas la haine qui a déjà, par le passé, entraîné l'Europe dans les méandres sombres et tortueux de l'Histoire.

Il faut notamment expliquer à notre population que la Belgique est un Etat qui respecte le droit international. Et le droit international, ce sont les conventions de Genève. La Belgique ne peut pas se détourner de ses obligations juridiques et morales face à la situation de détresse que rencontrent ces populations.

Doit-elle le faire aveuglément ? Naïvement ? Non, bien sûr. Le problème des demandeurs d'asile doit être traité avec humanité mais aussi fermeté. Ceux qui ne bénéficient pas du droit d'asile ne peuvent prétendre rester plus longtemps sur notre territoire. Et ceux qui en bénéficient devront pouvoir rentrer chez eux dès que le conflit sera terminé. Il nous semble également, en tant que réformateurs, que les personnes autorisées à rester sur notre territoire devront faire l'objet d'un accompagnement adéquat afin de pouvoir s'intégrer à notre société et aux valeurs qui sont les nôtres.

De telles demandes doivent faire l'objet d'un débat serein dans les enceintes parlementaires, tant au niveau fédéral qu'au sein des entités fédérées.

En partageant des propos racistes et démagogiques, M. l'Echevin a fait le choix d'alimenter la peur et la haine. Il eut été plus sage de veiller à son rôle d'exemplarité, plutôt que d'adhérer à ces principes nauséabonds que rejettent, je l'espère, tous les démocrates présents autour de cette table.

Nous ne voulons pas faire de cet incident un motif de polémique politicienne. Nous voulons par contre en profiter pour donner l'occasion au Collège d'envoyer un message dénué d'ambiguïté à la population. Nous demandons au Conseil communal, organe démocratique communal par excellence, de prendre attitude en réaffirmant les valeurs démocratiques qui sont les nôtres. Nous encourageons également le Collège à prendre toute initiative pertinente permettant de corriger le tir.

Si ces valeurs démocratiques, ces valeurs d'ouverture et de tolérance sont réellement celles partagées par chacun de nous, alors il ne fait aucun doute que notre motion sera votée. C'est en tout cas notre souhait le plus cher.

Je vous remercie."

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, répond que pour sa part il a été interrogé au niveau du Parti, qu'un suivi a été assuré en interne au niveau local.

Monsieur MARIQUE, Conseiller MR, précise que le MR a voulu éviter toute polémique politicienne face à un sujet de cette importance. Il note que le MR a laissé plus de 10 jours à la majorité pour réagir et qu'il n'a inscrit ce point qu'après avoir constaté que l'ordre du jour proposé ne faisait aucune mention du grave dérapage intervenu. Il précise n'avoir pas proposé de sanction et dit sa conviction que l'échevin concerné ne partage pas vraiment les théories nauséabondes qu'il a relayées.

Il considère néanmoins que dans une telle problématique, le silence conduit à une forme de banalisation inacceptable, ce qui impose une prise de position officielle de l'autorité communale. Il précise que le texte de la motion proposée peut être modifié sans problème, l'essentiel étant que le conseil communal rappelle les valeurs démocratiques mises en cause par la publication et prenne ses distances par rapport à celle-ci.

Par ailleurs, les instances du PS ayant annoncé leur décision de sanctionner l'échevin, il note qu'en l'absence de décision du conseil, contrairement à l'annonce faite, l'intéressé est toujours échevin, qu'il conserve son traitement ainsi que s'il le veut le droit de participer aux réunions du Collège. Monsieur MARIQUE exige donc du Collège qu'il



explique comment il compte concrétiser la sanction annoncée.

Monsieur VALENTIN, Président du Conseil de l'Action Sociale, fait remarquer qu'une suite est évidemment envisagée mais que la situation juridique est inédite : d'un côté une décision purement extérieure au Conseil et politique qui suspend temporairement un élu de sa qualité du membre du PS, d'autre part, un conseil qui n'a pas de solution pour appliquer un code de la démocratie locale qui ne prévoit que du définitif, les pistes que nous suivons sont argumentées et comparées par la Tutelle, l'UVCW et notre juriste.

Monsieur CHARLIER, Chef de groupe ENSEMBLE, en conclut qu'à l'heure actuelle, l'Echevin n'est pas suspendu formellement alors qu'il doit être considéré hors du groupe socialiste,

Monsieur HUCQ, Conseiller ENSEMBLE, revient à une solution de démission, il s'inquiète de la prise en charge des compétences de l'Echevin, s'il ne participe plus au Collège, de ses mandats comme celui de la RCA, mais aussi du maintien ou non de son traitement,

Monsieur FERSINI, Bourgmestre, confirme qu'on redistribue les compétences et que la décision formelle sera prise selon les conseils et propositions de la Tutelle;

Monsieur MARIQUE, Chef de groupe, estime qu'il faut impérativement acter officiellement, d'une part d'une sanction normale décidée par une instance politique dont le PS d'Aiseau-Presles relève, d'autre part d'un rappel des valeurs communes à défendre

Monsieur VALENTIN, Président du CPAS et Conseiller PS, réaffirme l'engagement de l'administration et du CPAS aux côtés de la société de logement pour étendre les possibilités d'accueil avec notamment un passage à 24 migrants

Madame OZEN, Députée-Echevine, affirme que la condamnation de toute parole raciste est permanente et sans faille au sein du groupe PS, refuse de se prononcer sans disposer d'une issue juridique correcte, rappelle enfin qu'une telle motion pourrait être aussi proposée au Gouvernement qui doit sans nul doute partager les valeurs de Monsieur SIDIS et du MR mais dont certains membres se rendent coupables de dérapages qui ne sont pas sanctionnés non plus,

Monsieur SIDIS, Conseiller MR, prend note des propos de Mme OZEN selon laquelle ces propos ne seraient pas les premiers au sein du Collège. Il prend également acte des propos du Bourgmestre selon lequel le Collège partage les valeurs évoquées dans la motion et demande que, par conséquent, celle-ci soit mise au vote.

Avant celui-ci, Monsieur MARIQUE insiste sur la possibilité d'aménager la motion pour que la majorité puisse s'associer à un texte consensuel,

La motion est rejetée par 10 non, 7 oui (Mrs MARIQUE, CHARLIER, GROLAUX, Mme MAHIEU, Mrs HUCQ, KAYA et SIDIS) et 1 abstention (Mme SMOLDERS).

Voir délibération – folio

15. -2.075.1.077.7 - PROCES-VERBAL DE LA SEANCE PUBLIQUE DU 28 AOUT 2015 - POUR DECISION

La formulation des points contestés auparavant n'a pas trouvé d'adhésion auprès des groupes Ensemble et MR, il est décidé de reporter le point.

Voir délibération – folio

AINSI FAIT ET DELIBERE EN SEANCE A AISEAU-PRESLES, LE 25 SEPTEMBRE 2015.

Par le Conseil :

PROVINCE DE HAINAUT
Arrondissement de Charleroi



COMMUNE D'AISEAU-PRESLES
Rue J. Kennedy, 150 – 6250 Aiseau-Presles

Par ordre,

Le Directeur Général,

Le Bourgmestre-Président,

D. STAMPART

J. FERSINI