

REGLEMENT SUR L'EVALUATION DU PERSONNEL

A. LE PROCESSUS D'EVALUATION DES AGENTS COMMUNAUX¹

I. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. *Base légale*

Article 1

Le présent règlement est régi par l'arrêté du 4 mai 2017 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale fixant les dispositions générales en matière d'évaluation du personnel communal.

1.2. *Définition de l'évaluation*

Article 2

L'évaluation est un processus de gestion du personnel axé sur la qualité du service et sur le développement et l'épanouissement du personnel.

1.3. *Champ d'application*

Article 3

L'évaluation est d'application pour tous les membres du personnel concernés par la Charte sociale, soit tous les membres du personnel communal, à l'exception du personnel enseignant à charge du pouvoir organisateur.

1.4. *Les objectifs de l'évaluation*

Article 4

Les **objectifs primordiaux** de l'évaluation du personnel sont :

- a) la promotion d'un climat de travail motivant;
- b) le développement de l'estime de soi de chaque membre du personnel ;
- c) le renforcement de relations de travail ouvertes et l'encouragement de la haute qualité et l'efficacité du service rendu en respect des valeurs de l'administration (Engagement, solidarité, professionnalisme, intégrité et respect);
- d) l'inscription des agents dans une perspective d'évolution et en progrès, pour un bilan professionnel continu ;
- e) la transparence dans la gestion du personnel par la détermination d'objectifs, une communication et une information maximales ;
- f) permettre un moment privilégié de communication entre le responsable hiérarchique (N+1) et le travailleur ;
- g) l'assurance d'une équité au travail.

L'évaluation doit permettre aux agents de faire leur bilan professionnel de manière continuée dans une perspective de motivation et éviter l'arbitraire dans la rédaction des rapports par une plus grande objectivité.

¹ A l'exception du receveur communal et du secrétaire communal. Leur procédure d'évaluation est décrite aux articles 29 à 36.

II. LES CONDITIONS D'EXECUTION DE L'EVALUATION

2.1. *La périodicité de l'évaluation*

Article 5

Le cycle d'évaluation se déroule sur une période de deux ans sur base de l'ancienneté de service.

2.2. *La langue de l'évaluation*

Article 6

La procédure se déroule exclusivement dans la langue du membre du personnel.

2.3. *Les évaluateurs*

Article 7

L'évaluation est réalisée par le chef fonctionnel désigné par le secrétaire communal. Il dispose d'une position hiérarchique supérieure à celle de l'agent évalué. Il s'agit du chef direct de l'évalué selon l'organigramme des services. Il sera assisté ou remplacé par le N+2 en cas de besoin.

Les dirigeants de département sont évalués par le Secrétaire communal.

2.4. *La coordination de l'évaluation*

Article 8

Conformément à l'article 70ter de la Nouvelle Loi Communale, et sous l'autorité hiérarchique du Secrétaire Communal, la/le Directrice-teur des Ressources Humaines coordonne l'exécution de la procédure d'évaluation. Le service des Ressources humaines procure aux différents intervenants les formulaires, les documents adéquats ainsi que la description de fonction. Il établit le calendrier des évaluations à effectuer, veille au respect des délais des évaluations et de la procédure.

2.5. *Le délai de l'évaluation*

Article 9

Les évaluateurs disposent d'un délai de maximum deux ans pour mener les différents entretiens liés au cycle d'évaluation.

III. LES ETAPES DU PROCESSUS D'EVALUATION

3.1. *L'entretien de fonction*

Article 10

L'entretien de fonction a lieu à la suite de l'engagement, de la promotion, de la nouvelle affectation.

Cet entretien permet de :

- Faire le point sur la description de fonction à l'agent ;
- Mettre en exergue les points importants de la fonction ;
- Placer la fonction dans le cadre des missions et des objectifs du service ;
- Situer le niveau d'adéquation entre le profil du poste et le profil de l'agent lors de son entrée en fonction.

3.2. L'entretien de planification

Article 11

Il suit l'entretien de fonction. Il est aussi mené dans la foulée de l'entretien d'évaluation. Il initie le début de chaque cycle d'évaluation.

Cet entretien permet de :

- Permettre à l'agent de se situer dans l'organigramme des services ;
- Fixer les objectifs individuels en matière de prestations et de développement des compétences ;
- Envisager les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs ;
- Clarifier les critères d'évaluation ;
- Proposer des pistes d'amélioration pour le développement de l'agent ;
- Clarifier les attentes de l'organisation et du chef au travers de la fixation d'objectifs,
- Permettre à l'agent d'exprimer ses attentes en terme de développement de carrière et de, le cas échéant, faire le point sur sa situation administrative (CDD, CDR,...),

3.3. L'entretien de fonctionnement

Article 12

Il se déroule un an après l'entretien de planification et au plus tard six mois avant l'entretien d'évaluation. Il peut également se faire à la demande de l'évaluateur ou de l'agent.

Il permet de :

- Faire le point au sujet des objectifs individuels et les réajuster si nécessaire ;
- Effectuer un suivi du développement de l'agent (prestations, compétences, comportement général),

3.4. L'entretien d'évaluation

Article 13

Il est réalisé à la fin de chaque période d'évaluation. L'agent est évalué sur base des critères fixés par l'entretien de planification. C'est un entretien formel entre l'évaluateur et l'évalué. C'est le bilan final du fonctionnement de l'agent. Les sujets centraux sont les prestations de travail, le comportement et l'exécution des tâches.

Quatre éléments font l'objet de l'évaluation :

1. Le degré d'atteinte des objectifs.
Il s'agit d'évaluer si l'agent a bien atteint les objectifs fixés au préalable et s'il disposait des moyens et des ressources nécessaires pour les atteindre.
2. La prise en charge des responsabilités.
Les éléments repris dans la description de fonction qui doivent pouvoir faire l'objet d'observations, de mesures, d'auto-évaluations et d'appréciations.
3. L'analyse du degré d'acquisition des compétences techniques et comportementales.
Il s'agit d'évaluer les attitudes et les comportements qui sont considérés comme des moyens que l'agent va mettre au service de sa fonction.
4. L'adhésion aux valeurs de l'administration.

Le préambule du règlement de travail énonce une série de valeurs auxquels les agents de l'administration doivent souscrire. Ces valeurs font également l'objet d'une évaluation. L'évaluateur devra s'assurer que l'agent ne déroge pas aux valeurs d'engagement, de solidarité, de professionnalisme, d'intégrité et de respect dans l'exercice de ses fonctions,

En cas de procédure de dysfonctionnement telle que décrite à l'article 61 du règlement de travail, l'entretien d'évaluation peut être postposé de maximum 6 mois afin que l'agent puisse atteindre les objectifs suivis dans le cadre de la procédure.

3.5. Les mentions de l'évaluation

Article 14

A l'issue de l'évaluation, quatre mentions peuvent être attribuées :

- La mention « très favorable » lorsque les prestations du titulaire de la fonction dépassent largement les attentes ;
- La mention « favorable » pour les agents qui satisfont aux attentes ;
- La mention « sous réserve » pour les agents dont les prestations et les compétences présentent certains manquements qui nuisent à la qualité du service et pour lesquels une amélioration est nécessaire ;
- La mention « insatisfaisant » pour les agents dont les prestations sont manifestement très inférieures au niveau attendu.

La mention « sous réserve » donne lieu à une évaluation supplémentaire après un an. L'évaluation supplémentaire conduit à la mention « favorable » ou « insatisfaisant ». L'agent qui obtenu une mention « insatisfaisant » ne peut bénéficier d'une mention « sous réserve » à l'issue de la période qui suit. Ces procédures se déroulent selon la procédure prévue aux articles précédents.

La mention « sous réserve » est attribuée systématiquement à un agent qui fait l'objet d'une procédure de dysfonctionnement qui n'a pas été clôturée durant la période d'évaluation (2 ans prolongés de maximum 6 mois).

Article 15

Un commentaire pour la mention finale est obligatoire.

Il doit permettre de déterminer en quoi la mention finale se justifie.

IV. LES DOCUMENTS ET LES FORMULAIRES RELATIFS AU PROCESSUS D'EVALUATION.

4.1. La description de fonction

Article 15

La description de fonction est un document qui reprend les éléments suivants :

- La mission de la fonction ;
- Les responsabilités principales ;
- Les compétences techniques ;
- Les compétences comportementales.

4.2. Les formulaires relatifs au processus d'évaluation

Article 16

A chaque type d'entretien correspond un formulaire adhoc :

a. Le formulaire d'entretien de fonction

Pour l'entretien de fonction, le formulaire comprend :

- Position de l'agent au sein de l'organigramme ;
- Etablissement des priorités à apporter aux tâches/responsabilités confiées au sein du profil de fonction ;
- Attentes professionnelles de l'agent ;
- Identification des besoins de formation à l'initiative du responsable et/ou de l'agent.

b. Le formulaire d'entretien de planification

Pour l'entretien de planification, le formulaire comprend :

- Fixation d'objectifs individuels pour la période à venir.

Les objectifs individuels peuvent porter :

- sur des prestations (exécution des activités/responsabilités principales)
- sur le développement des compétences (connaissances, compétences techniques, compétences comportementales et le cas échéant managériales).
 - Identification des besoins de formation à l'initiative du responsable et/ou de l'agent.
 - Suivi du plan individuel de développement des compétences.
- sur des éléments tels que le comportement général, le respect des règles internes et la mise en pratique des valeurs de l'administration.

Pour chaque objectif, des indicateurs de résultats sont à déterminer. Ils feront l'objet d'un accord entre l'évalué et l'évaluateur.

- Attentes professionnelles de l'agent.

c. Le formulaire d'entretien de fonctionnement

Pour l'entretien de fonctionnement, le formulaire comprend :

- Etat des lieux sur les prestations (exécution des activités/responsabilités principales) ;
- Etat des lieux sur les compétences (connaissances, compétences techniques, compétences comportementales et le cas échéant managériales). Suivi des objectifs fixés en matière de formation. Réadaptation si nécessaire ;
- Etat des lieux sur le comportement en général, respect des règles internes et de la mise en pratique des valeurs de l'administration ;
- Etat des lieux sur l'atteinte des objectifs individuels fixés. Réadaptation si nécessaire.

L'analyse se fait sur base de la comparaison entre la réalité observée et les attentes et objectifs définis dans l'entretien de planification sur base des indicateurs concertés.

d. Le formulaire d'évaluation

Article 17

Les différents volets du formulaire sont :

- Evaluation des prestations (exécution des activités/responsabilités principales) ;

- Evaluation des compétences (connaissances, compétences techniques, compétences comportementales et le cas échéant managériales). Suivi des objectifs fixés en matière de formation.
- Evaluation du comportement en général, du respect des règles internes et de la mise en pratique des valeurs de l'administration ;
- Evaluation de l'atteinte des objectifs individuels fixés ;
- Evaluation par l'agent de la réalisation de ses attentes ;
- Retour sur les événements marquants survenus durant la période d'évaluation ;
- La mention finale.

Un exemplaire du formulaire d'évaluation doit être transmis au membre du personnel qui refuse de signer le formulaire d'évaluation dans les dix jours ouvrables qui suivent l'entretien. La transmission de l'évaluation fera obligatoirement l'objet d'un accusé de réception ou d'un envoi recommandé.

Les informations mentionnées sur les formulaires d'évaluation sont confidentielles.

Les formulaires d'évaluation différeront sur certains éléments selon la fonction et la catégorie des agents.

4.3. Le dossier d'évaluation

Article 18

Le dossier d'évaluation comprend l'ensemble des documents relatifs au cycle d'évaluation. Les formulaires complets d'évaluation sont transmis sous pli fermé au service du personnel.

V. RECOURS EN MATIERE D'EVALUATION

5.1. Compétences de la commission de recours

Article 19

La commission de recours a pour mission de connaître les recours en matière d'évaluation du personnel.

Ses décisions se substituent à l'évaluation contestée.

Article 20

La commission de recours traite les recours introduits par les agents qui se sont vus attribuer la mention « sous réserve » ou « insatisfaisant », et fixe la mention définitive.

Article 21

L'agent est entendu par la commission de recours et peut se faire assister par la personne de son choix.

5.2. Composition de la commission de recours

Article 22

La commission de recours est composée paritairement de fonctionnaires désignés par le collège des bourgmestre et échevins, et de délégués désignés par les organisations syndicales représentatives.

La commission de recours est présidée par le secrétaire communal, qui dispose d'une voix prépondérante. Toutefois, s'il a participé à l'évaluation le collège des bourgmestre et échevins procède à la désignation de son remplaçant.

Les évaluateurs de l'agent qui a introduit un recours ne peuvent pas en être membre.

Lorsque le recours porte sur une seconde mention « insatisfaisant », la commission est composée d'un délégué désigné par les organisations syndicales représentatives, d'un magistrat émérite ou honoraire désigné par le collège des bourgmestre et échevins et du secrétaire communal. S'il a participé à l'évaluation ce dernier est remplacé par le Directeur.rice des Ressources humaines.

A défaut pour le collège de pouvoir désigner un magistrat émérite ou honoraire, il procède à la désignation d'une personne justifiant d'une compétence avérée en matière de contentieux administratif et d'une expérience d'au moins cinq années en la matière.

5.3. Procédure en matière de recours

Article 23

Toute la procédure se déroule obligatoirement dans la langue du rôle linguistique du requérant.

En toute circonstance, l'agent évalué dispose, pour introduire son recours, d'un délai de vingt jours calendriers prenant cours à la date à laquelle il a marqué son désaccord sur l'évaluation et au plus tard à partir du 10ème jour ouvrable après la date de remise du formulaire ou rapport. Si le rapport d'évaluation a été envoyé par courrier recommandé, l'agent est réputé l'avoir reçu trois jours après la date d'envoi.

Tous les documents composant l'évaluation doivent être soumis préalablement, à peine de nullité, à l'accord de l'agent concerné.

Le membre du personnel adresse son recours, par voie recommandée, au Président de la Commission de recours.

L'évaluation ne peut être attribuée définitivement aussi longtemps que la Commission de recours n'a pas attribué l'évaluation définitive.

La procédure se déroule à huis clos sauf demande expresse du requérant.

Article 24

Le service du personnel transmet le dossier complet au secrétariat de la Commission.

Les parties sont convoquées par le Président et sont entendues par la Commission.

Au moins douze jours ouvrables avant sa comparution, l'intéressé est convoqué pour l'audition, soit par lettre recommandée à la poste, soit par la remise de la convocation contre accusé de réception.

La convocation doit mentionner :

- le lieu, le jour et l'heure de l'audition,
- le droit de l'intéressé de se faire assister par un (des) défenseur(s) de son choix,
- le lieu et l'heure où le dossier peut être consulté,
- le droit de demander l'audition de témoins.

Un exemplaire du dossier est mis à disposition de l'agent évalué dès sa convocation.

Lorsqu'il reçoit le dossier, l'agent évalué appose sa signature sur une copie de l'inventaire qui sera conservé par l'administration comme preuve de la remise des pièces du dossier.

Si l'agent refuse de signer la copie de l'inventaire, celle-ci lui est envoyée par courriel.

Le dossier d'évaluation individuel comprend :

- une fiche d'identification avec données d'identité, grade, niveau et désignation ;
- la description de fonction ;
- le formulaire d'entretien de fonction ;
- le formulaire d'entretien de planification pour la période d'évaluation en cours ;
- les éventuels formulaires d'entretien de fonctionnement ;
- le formulaire ou le rapport contesté ;

- les éventuelles observations de l'agent.

5.4. Décision

Article 25

La Commission de recours prend sa décision en matière d'évaluation dans les septante-cinq jours calendriers de la réception du recours.

La Commission de recours doit motiver sa décision.

Après examen et délibération, la Commission de recours adresse le dossier au service du personnel dans les vingt jours calendriers qui suivent.

Article 26

L'évaluation définitive est notifiée dans les mêmes conditions de délai à l'autorité et à l'agent évalué. La notification mentionnera les recours ultérieurs ouverts à l'agent évalué ainsi que le délai pour introduire lesdits recours.

L'évaluation mentionne par quel nombre de voix, pour et contre, le vote a été acquis. Elle ne peut évoquer d'autres faits que ceux ayant motivé la décision de la Commission de recours.

VI. L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Article 27

Lorsque la mention « insatisfaisant » est attribuée deux fois de suite à un agent, l'autorité investie du pouvoir de nomination détermine, après avoir entendu l'agent, si la déclaration d'inaptitude professionnelle doit être prononcée.

Article 28

L'autorité licencie ou rétrograde l'agent qui a été déclaré professionnellement inapte.

Le licenciement d'un agent statutaire pour inaptitude professionnelle s'effectue conformément aux dispositions du chapitre II de la loi du 20 juillet 1991 portant dispositions sociales et diverses.

L'agent statutaire reçoit la même protection qu'un agent contractuel avec la même ancienneté.

B. LE PROCESSUS D'EVALUATION DU SECRETAIRE COMMUNAL ET DU RECEVEUR COMMUNAL.

I. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. Base légale

Article 29

Le présent chapitre est régi par l'article 70 de la Nouvelle Loi Communale.

II. LES CONDITIONS D'EXECUTION DE L'EVALUATION

2.1. La périodicité de l'évaluation

Article 30

L'évaluation a lieu tous les trois ans.

L'évaluation porte sur la manière dont le secrétaire et le receveur accomplissent leur mission au regard de la définition de fonction et des critères d'évaluation définis conformément à la Nouvelle Loi Communale.

La période de trois ans qui s'étend entre deux évaluations est appelée période d'évaluation.

2.2. La langue de l'évaluation

Article 31

La procédure se déroule exclusivement dans la langue du secrétaire et du receveur communal.

2.3. Les évaluateurs

Article 32

Le secrétaire et le receveur sont évalués par un comité d'évaluation, désigné par le collège des bourgmestre et échevins. Ce comité est composé de trois membres du collège des bourgmestre et des échevins.

Le collège des bourgmestre et échevins peut désigner des experts externes qui participent sans voix délibérative à la procédure d'évaluation.

Le secrétaire et le receveur peuvent se faire assister par une personne de leur choix durant le déroulement de la procédure d'évaluation.

2.4. Les modalités de l'évaluation

Article 33

La définition de fonction ainsi que les objectifs opérationnels à atteindre par le secrétaire ou le receveur sont fixés par le collège des bourgmestre et échevins dans une note d'objectifs rédigée après un entretien de fonction. Cette note d'objectifs précise de manière détaillée les critères sur la base desquels le titulaire de la fonction est évalué.

La note d'objectifs peut être modifiée pendant une période d'évaluation sur proposition du comité d'évaluation ou du titulaire de la fonction, après une concertation des deux parties.

Un an au moins avant la fin de la période d'évaluation, le comité d'évaluation rédige, après un entretien de fonctionnement avec le titulaire de la fonction, un rapport dans lequel il fait le point sur la manière dont le titulaire de la fonction accomplit sa mission au regard de la note d'objectifs.

Le titulaire de la fonction peut demander à tout moment un entretien de fonctionnement.

A la fin de chaque période d'évaluation, le comité d'évaluation invite le titulaire de la fonction à un entretien d'évaluation.

2.5. Les mentions

Article 34

A l'issue de l'entretien d'évaluation, le comité d'évaluation, ou le cas échéant, la commission de recours, établit un rapport d'évaluation, dans lequel figure une des mentions suivantes : « très favorable », « favorable », « sous réserve », « insatisfaisant ».

La mention « très favorable » peut être attribuée lorsque les prestations du titulaire de la fonction dépassent largement le contenu de la note d'objectifs.

Deux mentions « très favorable » successives donnent droit à une prime dont les conditions d'octroi sont fixées par le Gouvernement.

L'attribution d'une première mention « insatisfaisant » ou d'une mention « sous réserve » donne lieu à la conclusion d'un accord de progrès. Cet accord précise les objectifs à atteindre. Il sert de base à une évaluation supplémentaire après un an. Cette évaluation doit porter la mention « favorable » ou « insatisfaisant ». Si l'évaluation est insatisfaisante, le titulaire de la fonction perd le droit à l'augmentation biennale du traitement et ce, jusqu'à ce qu'il obtienne une évaluation favorable.

Deux mentions « insatisfaisant » successives donnent lieu à une déclaration d'inaptitude professionnelle prononcée par le conseil communal.

III. RECOURS EN MATIERE D'EVALUATION

Article 35

Si la mention d'évaluation attribuée par le comité d'évaluation n'est pas approuvée par le secrétaire ou par le receveur concerné, celle-ci est soumise à une commission de recours, composée de trois membres du collège des bourgmestre et échevins qui n'ont pas fait partie du comité d'évaluation, de trois membres du conseil communal qui ne sont pas membres du collège des bourgmestre et échevins, dont un membre au moins n'appartient pas à la majorité du conseil, et d'un évaluateur externe qui satisfait aux conditions fixées par le Gouvernement.

L'évaluateur externe ne peut pas être un des experts visés à l'article 70, par. 1er, alinéa 2 de la Nouvelle Loi Communale. Il siège avec une voix délibérative.

IV. L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Article 36

Deux mentions « insatisfaisant » successives donnent lieu à une déclaration d'inaptitude professionnelle prononcée par le conseil communal.

Si le secrétaire communal et le receveur communal ont été désignés par un mandat, la déclaration d'inaptitude professionnelle met fin au mandat sans qu'il soit permis au mandataire de participer à une nouvelle procédure en vue d'une désignation au même mandat.

Si le secrétaire communal et le receveur communal ont été nommés, la déclaration d'inaptitude professionnelle donne lieu au licenciement du titulaire nommé ou à la rétrogradation à un grade inférieur.

Le secrétaire ou le receveur qui est licencié ou dont il est mis fin au mandat à la suite d'une déclaration d'inaptitude professionnelle, reçoit la même protection en cas de licenciement qu'un agent contractuel avec la même ancienneté.

Déclaration de politique générale

Note d'orientation pour les axes politiques principaux de la majorité Ecolo-Groen et MR-GM pour la législature 2018-2024

Watermael-Boitsfort est une commune où il fait bon vivre.

Le Collège des Bourgmestre, Echevines et Echevins de la nouvelle majorité a un projet ambitieux pour Watermael-Boitsfort, porté par la volonté de répondre aux enjeux environnementaux, sociaux et économiques avec des solutions durables, créatives et innovantes et reposant sur une gestion saine et transparente. Notre volonté est de construire un véritable vivre-ensemble et d'inclure chacun et chacune, à tout âge et indifféremment de son origine géographique, linguistique, sociale, religieuse, culturelle, de son handicap, de son genre ou orientation sexuelle, afin de participer à la vie de la commune et de bénéficier de son cadre de vie exceptionnel.

Information, participation, transparence et gouvernance

L'information, la participation citoyenne et la transparence sont des piliers essentiels pour garantir une démocratie vivante. Ces dernières années, la Commune a sollicité et écouté l'avis des habitants en organisant des réunions de quartiers et des rencontres participatives pour la mise en place de projets particuliers ; les modalités d'introduction des interpellations citoyennes ont été simplifiées ; les droits de l'opposition, renforcés ; et les documents soumis à un vote lors du Conseil communal, envoyés simultanément à l'ensemble des conseillers et rendus publics. Les efforts entamés seront poursuivis et amplifiés :

- la population sera invitée à proposer des projets à financer par la Commune via un budget participatif ;
- des soirées d'information-participation seront organisées sur des thématiques transversales qui impliquent les habitantes et les habitants ;
- les Conseils communaux seront filmés et diffusés ;
- le public sera mieux informé sur les modalités d'accès aux subsides communaux ;
- le site internet communal sera modernisé, les interactions avec les citoyens seront facilitées et les acteurs locaux (écoles, associations, entreprises et commerces) et leurs initiatives seront mis en valeur via un outil digital ;
- une simplification administrative des procédures via un guichet électronique sera progressivement mise en place.

Finances

L'endettement communal a été réduit d'un quart en six ans (de 23,3 à 17,6 millions d'euros) sans porter atteinte à la qualité des services rendus à la population. C'est le résultat de choix financiers prudents et raisonnables, couplés à la recherche systématique de subsides. La majorité poursuivra cette **gestion saine et rigoureuse des finances** de la Commune, avec comme objectifs :

- de privilégier les dépenses qui respectent les clauses sociales et environnementales, et ce dans la limite de la réglementation sur les marchés publics ;

- de maintenir le nombre suffisant d'emplois pour préserver le bon fonctionnement de l'administration et des organismes para-communaux ;
- de réévaluer les taxes perçues en termes d'équité et d'efficacité ;
- d'étudier la possibilité de diminuer la fiscalité sans réduire les capacités d'investissements, en donnant la priorité à la baisse de l'impôt sur les personnes physiques (IPP), et de chercher avec la Région comment augmenter structurellement nos moyens financiers pour la rénovation des bâtiments communaux.

Vie économique, vie locale et relations européennes

En ce qui concerne la **vie économique et la vie locale**, la majorité facilitera l'organisation d'événements et d'animations dans la Commune, elle favorisera le maintien et l'installation de commerces de proximité, et elle encouragera les initiatives destinées à promouvoir les commerces et artisans locaux dans un esprit écoresponsable :

- en utilisant des outils numériques ;
- en réexaminant l'emphytéose de la place Keym dans le but de favoriser la prospérité commerciale du quartier ;
- en renforçant le rôle, les moyens et modalités d'action du Syndicat d'Initiative, comme un outil de dynamisation et de valorisation des quartiers commerçants de la commune ;
- en analysant l'opportunité d'organiser un marché au Logis-Floréal en synergie avec les deux autres déjà existants (place Keym et place Wiener) ;
- en réexaminant le rôle et les activités de jumelage avec Chantilly ;
- en offrant des ressources communales (transport, matériel, etc.) avec une procédure simplifiée pour les fêtes de quartier et de rue, la SportSOpenDay (fête du sport au Parc des 3 Tilleuls, etc.).

Cohésion sociale, prévention et CPAS

La population de notre Commune évolue et est de plus en plus diversifiée. La **cohésion sociale** constitue donc un enjeu majeur pour garantir le « vivre ensemble ». Une série de propositions concrètes seront prises pour atteindre cet objectif et encourager les habitantes et les habitants à s'impliquer dans la vie de leur quartier. Dans ce cadre et en collaboration avec les asbl de la Commune (La Vénérerie, le Parc Sportif, la Maison des Jeunes, etc.) et les bibliothèques, la majorité prévoit de :

- promouvoir l'égalité des chances et de lutter contre les discriminations envers les personnes (égalité des genres, personnes avec un handicap, personnes d'origine étrangère) ;
- mettre sur pied, en coopération avec le CPAS et les gardiens de la paix, une politique globale d'intégration des nouveaux arrivants à Watermael-Boitsfort, notamment à travers les Maisons de Quartier ;
- renforcer les synergies entre la Commune et le CPAS ;
- maintenir la Centrale des Moins Mobiles et créer d'autres activités s'adressant en priorité aux personnes démunies et/ou isolées ;
- promouvoir les cours d'apprentissage à l'informatique et à l'utilisation d'internet, et soutenir les Espace Publics Numériques, pour réduire la fracture numérique.

La majorité soutiendra le **CPAS** dans sa mission d'accueil, dans un contexte où le nombre de demandes pour bénéficier du revenu minimum d'intégration augmente.

Elle poursuivra également la politique de collaboration entre la Commune et le CPAS, y compris en étudiant les synergies possibles et l'harmonisation des statuts du personnel. Il est prévu de :

- poursuivre le projet de mise en conformité/nouvelle construction de la Résidence pour seniors ;
- étudier la faisabilité de développer un centre de jour pour personnes âgées ;
- étudier la faisabilité d'une structure d'accueil des sans-abri ;
- soutenir la coordination sociale dans son travail avec les acteurs locaux et régionaux, notamment dans les cités-jardins bientôt totalement rénovées.

Seniors

Notre commune abrite une proportion relativement importante de personnes âgées : un cinquième de la population a plus de 65 ans. La politique communale se doit d'intégrer cette réalité sociologique, que ce soit dans l'aménagement de l'espace public ou dans les initiatives favorisant la cohésion sociale. Par ailleurs, de nombreux seniors sont désireux de mettre leur disponibilité et leurs connaissances au service des autres. La majorité encouragera l'implication des aînés :

- au travers de projets permettant de tisser des liens entre toutes les générations et de favoriser les contacts et les activités partagées entre jeunes et aînés ;
- dans la vie de leur quartier, notamment au travers du Conseil Consultatif Communal des Aînés (CCCA) ;
- en organisant des activités destinées à maintenir le lien social et rompre l'isolement.

Petite enfance, jeunesse et enseignement

Nos enfants grandissent dans un monde qui change ! La Commune est le premier lieu de vie où nos jeunes se construisent et se développent. Elle a donc un rôle très important à jouer pour assurer leur épanouissement.

En ce qui concerne **la petite enfance**, la majorité désire :

- au niveau des crèches communales : créer un guichet unique pour les inscriptions, utiliser des produits naturels, fournir une alimentation saine et durable et étudier la possibilité d'étendre les horaires d'accueil, sans oublier la mise en service de la nouvelle crèche aux Archiducs ;
- développer le réseau des accueillantes subventionnées, avec la création de nouveaux espaces de co-accueil et de haltes-garderies ;
- soutenir les associations de soutien aux familles et l'implication des parents via l'organisation d'espaces de rencontre et de conférences.

En ce qui concerne **la jeunesse**, la majorité veillera à :

- assurer la bonne coordination entre les différentes structures accueillant des jeunes ; soutenir les initiatives des jeunes par du prêt de matériel et/ou de locaux ; et promouvoir leurs activités ;
- soutenir la Maison des Jeunes, y compris en rénovant les locaux ;
- poursuivre la collaboration avec l'Asbl Atout Projet.

Pour **l'enseignement**, la majorité cherchera à répondre aux nouveaux défis que sont le changement démographique, le bilinguisme, l'importance de bouger via le sport,

l'accès à la culture à l'école et lors des activités extrascolaires. Ceci se traduira notamment par :

- la valorisation de projets axés sur une pédagogie ouverte et collaborative, en s'inscrivant dans le pacte d'excellence, et le choix d'une école pilote pour y mener un projet de pédagogie active ;
- l'implantation progressive du bilinguisme (FR-NL) dans une école maternelle et primaire communale ;
- un soutien particulier aux enfants qui en ont le plus besoin, par des cours de remédiation, des programmes d'accroche scolaire, et des études dirigées ;
- la formation continue des enseignants et des auxiliaires d'éducation, et l'échange d'expériences avec l'ensemble de la communauté éducative, y compris les parents ;
- la volonté d'implanter des potagers et poulaillers au sein ou aux abords des écoles et la poursuite du programme incitant à manger sain et durable ;
- une stimulation pour le déplacement des enfants à pied, en vélo, ou en transports en commun ;
- la promotion des écoles communales en rendant plus visibles leurs projets éducatifs, culturels et sportifs et en les soutenant dans leurs démarches pour l'obtention de labels de qualité, tels que « Eco-Schools » ;
- la poursuite du projet école numérique dans un esprit d'éducation aux médias tout en développant l'esprit critique sur leur usage (coûts, nuisances écologiques et risques) ;
- la création de nouvelles écoles de devoirs, le maintien de l'offre d'activités extrascolaires de qualité et la mise en place d'un fonds de solidarité permettant l'accès aux activités scolaires et extra-scolaires pour tous.

Sport et santé

La majorité favorisera **le sport** pour tous dès le plus jeune âge et gardera à l'esprit l'évolution démographique de notre commune afin de pouvoir rencontrer les attentes futures en matière de sport et de divertissement. Elle prévoit de :

- continuer à mener en priorité une véritable politique d'intégration sociale des habitantes et des habitants de la commune par le sport ;
- poursuivre la rénovation des infrastructures sportives existantes (terrains de tennis couverts, hall omnisports, dojo, bâtiment classé des tribunes, poursuite de l'état des lieux des gradins et plan de gestion des réparations nécessaires, bâtiment Manège du Possible, skate parc, etc.) ;
- développer l'offre de sport à pratiquer en famille et promouvoir la création de parcours-santé, les marches sportives et les randonnées dans les espaces verts de la Commune ;
- maintenir et développer les initiatives prises par la Commune (activités à l'occasion du Tour de France, SportS Open Day, etc.).

Pour **la santé**, la majorité continuera à promouvoir la santé au sens large et de manière transversale à l'aide du Comité de la Santé regroupant différents acteurs de la santé à Watermael-Boitsfort. Elle prévoit de :

- continuer à s'associer aux actions liées aux journées mondiales : SIDA, Alzheimer, Parkinson, AVC, etc. ;
- mettre en place des actions d'aide à la santé entre autres via l'organisation d'espace de rencontre et de conférences.

Sécurité

En ce qui concerne la **sécurité**, la majorité valorisera le rôle des agents de quartier et des gardiens de la paix pour rendre la Commune la plus sûre possible. Il est aussi prévu de :

- mieux faire connaître et développer les services de techno-prévention offerts par la police locale ;
- si un problème de sécurité se pose de manière récurrente à un endroit déterminé, le placement de caméras de surveillance pourra être étudié ;
- améliorer l'éclairage public aux entrées des venelles et au niveau des passages pour piétons.

Logement

La Commune a un rôle essentiel à jouer dans l'offre de **logement** public, de manière à éviter la dualisation entre le logement privé au prix du marché, inaccessible pour un nombre de plus en plus important de personnes et de familles, et le logement social (qui représente 18,5 % des logements de la Commune). La majorité prévoit de :

- mettre des logements à disposition en utilisant mieux le bâti existant : réaffectation de l'église Saint-Hubert en logements, poursuite de la rénovation du bâti existant de la Régie foncière, lutte contre les logements inoccupés, promotion de la colocation, etc. ;
- finaliser le projet Archiducs Nord (40 logements) et développer le logement moyen dans le quartier Archiducs selon les conclusions du Plan Particulier d'Affectation du Sol (PPAS) ;
- approcher la SNCB pour construire des logements moyens sur le parking de la gare de Boitsfort, en maintenant le parking sous les constructions et en renforçant la biodiversité du site ;
- favoriser la création de logements pour personnes à mobilité réduite dans les nouvelles constructions ;
- réserver dans le parc de la Régie foncière un pourcentage de logements accompagnés/supervisés pour des publics particuliers fragilisés, en concertation avec le CPAS.

Environnement, espaces verts et propreté

Notre commune verte a la chance de disposer d'un patrimoine naturel important et riche, et d'être située en bordure de la forêt de Soignes. Il faut continuer à le préserver, le valoriser et le partager. Notre objectif est de garantir un aménagement du territoire harmonieux et respectueux de l'**environnement**, en maintenant le caractère des **espaces verts** et en préservant la qualité de vie et la convivialité dans les quartiers. La majorité prévoit de :

- encourager les méthodes de gestion des espaces verts les plus respectueuses de la nature et renforcer les capacités d'accueil de la biodiversité dans la commune ;
- veiller à ce que tout abattage d'arbre soit suivi d'une replantation et favoriser de manière dynamique les plantations partout où c'est possible ;
- améliorer la performance environnementale des véhicules communaux et augmenter le nombre de vélos à disposition du personnel communal pour les déplacements professionnels ;

- maintenir un taux d'exposition aux ondes électromagnétiques faible ;
- examiner la faisabilité du placement de toilettes sèches et de fontaines à eau dans les plaines de jeux et les espaces verts ;
- créer des mécanismes permettant de valoriser localement les déchets verts, y compris en partenariat avec les initiatives citoyennes.

La Commune a un rôle essentiel à jouer en matière de **propreté publique**, même si c'est aussi l'affaire de tous. Elle doit aussi agir avec détermination pour réduire les nuisances environnementales. Le Collège veillera à poursuivre une politique volontariste en matière de prévention, assortie de sanctions appropriées :

- les poubelles en dur (individuelles pour les particuliers et collectives pour les grands immeubles et bureaux) seront rendues obligatoires dès que possible et en concertation avec les Communes voisines ;
- les bulles à verre enterrées seront favorisées pour éviter les nuisances de bruit et leur accessibilité pour les personnes âgées ou à mobilité réduite sera améliorée ;
- la politique de prévention testée au Logis-Floréal sera poursuivie et étendue à d'autres quartiers ;
- du mobilier urbain intelligent (poubelles, indicateurs de parking, éclairages publics) sera installé et étendu si l'évaluation de la première phase s'avère positive ;
- des actions collectives et participatives pour le maintien de la propreté publique seront encouragées et un service de nettoyage des panneaux de signalisation et des graffitis sera mis en place ;
- lors des événements communaux, le recours à des matériaux (verres, couverts, etc.) réutilisables, consignés ou biodégradables sera privilégié ;
- une meilleure coordination avec les services de la propreté régionale (Agence Bruxelles-Propreté) sera recherchée.

Commune en transition, énergie et mobilité

L'écologie est l'affaire de tous ! De nombreuses initiatives visent déjà à permettre la réutilisation ou le partage des ressources, des objets ou des savoir-faire (donneries, repair cafés, services d'échanges locaux, panneaux citoyens), et à donner accès au plus grand nombre à une alimentation saine, durable et de saison (potagers, cantines scolaires, formations).

La majorité souhaite poursuivre cette dynamique et faire de Watermael-Boitsfort une **commune en transition**, en mettant en place les propositions suivantes :

- promouvoir le concept « zéro déchet » au sein des institutions communales (administration, asbl, écoles et CPAS), auprès de la population et des commerçants,
- créer une « ressourcerie » communale, où seront développées des activités permettant la réutilisation, le recyclage et la valorisation des ressources ;
- soutenir les dynamiques collectives telles que le projet de « la Ferme du Chant des Cailles », les quartiers durables citoyens et les diverses initiatives dans le domaine du développement durable et de la transition écologique ;
- favoriser le développement des services d'échanges locaux et promouvoir le développement de groupes d'achats collectifs ;
- accentuer les efforts d'insertion socio-professionnelle via notamment les articles 60, en travaillant à des partenariats et des stratégies de réinsertion avec les

acteurs publics et associatifs en particulier dans le domaine du réemploi et de la transition.

Économiser l'énergie, c'est vital pour la planète mais aussi pour le portefeuille ! C'est vrai pour la Commune comme pour les particuliers. Les économies d'énergie et les émissions moins nombreuses de gaz à effet de serre contribuent activement à la lutte contre le réchauffement climatique. Les projets seront les suivants :

- inscrire la Commune dans la dynamique de la « Convention des Maires », qui vise à calculer son empreinte carbone et travailler à sa réduction ;
- fixer des objectifs à atteindre dans chaque domaine communal d'utilisation de l'énergie où elle peut être quantifiée, surveiller systématiquement les performances énergétiques dans l'ensemble des infrastructures communales et prioriser les interventions sur cette base ;
- répondre au meilleur standard pour les nouveaux logements et pour les logements rénovés, et minimiser l'impact énergétique de chaque intervention ;
- accueillir d'un œil favorable tout projet innovant en matière énergétique (coopérative citoyenne d'énergie, etc.), participer à des marchés conjoints de fourniture d'énergie avec d'autres entités publiques, et exiger la fourniture d'électricité 100 % verte ;
- Régie foncière : mettre en place le cadastre énergétique des logements communaux, identifier les logements à risque de précarité énergétique et poursuivre la rénovation énergétique des logements ;
- mener des actions d'information, de sensibilisation, de partage d'expérience et d'accompagnement à destination des habitants, associations et entreprises de la Commune ;
- poursuivre le « monitoring énergétique des cités-jardins » en partenariat avec Le Logis-Floral, la cellule « Énergie » du CPAS et la maison de quartier des Cités-Jardins.

Le partage de la rue entre tous ses usagers (piétons, vélos, transports en commun et voitures) passe par l'aménagement d'un espace public praticable et sécurisé. La majorité souhaite mettre en place un soutien actif aux moyens de déplacements alternatifs à la voiture individuelle, et de repenser la **mobilité** via :

- l'élaboration d'un nouveau plan communal de mobilité après l'adoption du plan régional, avec comme objectifs principaux la limitation du trafic de transit dans les quartiers résidentiels ;
- la poursuite de la mise en zone 30 des quartiers résidentiels accompagnée d'un contrôle du respect de cette limitation, l'amélioration de sa signalisation, et la mise en œuvre de meilleurs dispositifs ralentisseurs ;
- l'installation de nouvelles stations de voitures partagées et la poursuite de la mise en œuvre du plan communal vélo ;
- le maintien du stationnement gratuit de type « zone bleue » sans horodateur et le développement du stationnement courte durée (30 minutes) à proximité des commerces et services locaux avec voyants indiquant le non-respect de la limitation de durée éventuels ;
- la poursuite de la mise en œuvre d'un réseau de transport public performant et adapté, en concertation avec la STIB et les personnes des quartiers concernés.

Travaux publics et urbanisme

L'usage et l'aménagement de l'espace public contribuent grandement à un cadre de vie de qualité. Nous le voulons agréable et convivial, pour assurer un maximum de bien-être pour tous. En cas de travaux ou d'évènements exceptionnels, une attention particulière sera portée à l'information des habitantes et les habitants.

Concernant les **travaux publics**, la majorité prévoit de :

- rénover la place Keym : revêtement du sol, plantations, dégagement des espaces nécessaires aux activités ;
- finaliser l'avenue van Becelaere (3^e tronçon) ;
- rénover le square des Archiducs (éclairage, espace vert, lieu de convivialité dans le quartier) en concertation avec la Direction des Monuments et Sites et les habitants (PPAS) ;
- encourager les travaux d'égouttage et rénover les trottoirs dans Le Logis-Floréal ainsi que partout où ceux-ci sont dégradés ;
- poursuivre la rénovation des bâtiments communaux (administration, écoles, conciergeries, Espace Delvaux, infrastructures sportives existantes) afin de les adapter aux besoins de l'administration et du public.

Concernant l'**urbanisme**, la majorité prévoit de :

- favoriser la réaffectation d'immeubles de bureaux en logements et permettre la division des grands logements ;
- favoriser l'utilisation de matériaux à faible impact environnemental pour les interventions urbanistiques ;
- protéger les intérieurs d'îlot ;
- limiter l'imperméabilisation des sols et favoriser les bonnes pratiques de l'utilisation des eaux de pluie ;
- étudier la possibilité de permettre la consultation des documents urbanistiques via internet ;
- s'opposer aux projets du Gouvernement régional visant à urbaniser le plateau de la Foresterie et à construire des « tours iconiques » sur le territoire de la commune.

Culture et patrimoine

La **politique culturelle** est un point fort de notre commune. Mais tout le monde n'y a pas encore suffisamment accès. La majorité entend poursuivre les partenariats entre la Commune, La Vénérerie, les bibliothèques et ludothèques, les associations, et les écoles de tous les réseaux, et aussi renforcer la collaboration avec le WaBo et poursuivre le « lokaal cultuurbeleidsplan » (plan culturel local) néerlandophone. Il est prévu de :

- poursuivre la mise à l'honneur chaque année d'un artiste ou d'une association dans le cadre des fêtes des communautés, et organiser un concours pour récompenser un artiste habitant la commune ;
- permettre l'exposition des artistes locaux dans les salles communales, notamment à la gare par un tarif préférentiel ;
- encourager les associations à mener des actions « hors les murs » pour aller à la rencontre des personnes moins habituées à fréquenter les lieux culturels ;
- intégrer des œuvres d'art dans l'espace public et favoriser les activités culturelles (musique, théâtre, etc.) dans les parcs et sur les places ;

- examiner la possibilité de dédier un ou plusieurs locaux communaux pour des ateliers collectifs d'artistes.

La majorité souhaite poursuivre et développer la valorisation du **patrimoine** de notre commune et son histoire, notamment grâce à l'Espace Mémoire. Il est prévu de :

- développer l'Espace Mémoire par la recherche de subventions structurelles ;
- obtenir le classement de certains bâtiments exceptionnels de la commune ;
- créer des guides de balades à la découverte du patrimoine (paysage, sculptures, architecture, ensembles urbanistiques, arbres et espèces remarquables, etc.) ;
- mettre en place une politique de numérisation des documents historiques et en assurer les capacités de stockage.

Solidarité internationale

La Commune poursuivra la dynamique « Commune du commerce équitable », et continuera à initier et soutenir des projets de développement locaux. Concernant la **solidarité** locale et internationale, la majorité prévoit de :

- renforcer la politique d'accueil avec le CPAS et poursuivre le soutien à l'Initiative locale d'accueil pour demandeurs d'asile (ILA) et aux initiatives citoyennes mises en place pour l'accueil des réfugiés (mise en œuvre de la motion « Commune hospitalière ») ;
- poursuivre le partenariat avec Limete dans le cadre du programme fédéral de coopération internationale (CIC) coordonné par Brulocalis ;
- favoriser et soutenir le travail de sensibilisation et de conscientisation dans la commune réalisé par les associations locales et les centres culturels.

Offrir des services de qualité aux citoyens et mener des projets innovants implique de pouvoir s'appuyer sur un personnel communal engagé et motivé. Les agents des services communaux méritent par conséquent toute notre attention. Nous veillerons à consacrer les moyens nécessaires pour soutenir l'efficacité des services, renforcer le bien-être au travail, stimuler la formation, offrir des perspectives d'évolution, favoriser la cohésion des équipes et faire évoluer les pratiques de management.

Voilà le programme que nous vous proposons pour que notre commune reste ce village en ville tellement apprécié.

Olivier Deleuze
 Odile Bury
 Hang Nguyen
 Benoît Thielemans
 Jean-François de Le Hoye
 Cathy Clerbaux
 Marie-Noëlle Stassart
 Daniel Soumillion

