

## SEANCE DU 07 JUILLET 2022.

**PRÉSENTS :** M. Albert MORSA, **Bourgmestre ff - Président**  
M. Eric VANDEVELDE, Mme Renée DARDENNE, **Échevins**  
M. Etienne DALOZE, M. David DOGUET, M. Pierre-Alexandre  
NOUPRÉ, M. Léon COULEE, Mme Marie-Madeleine NISEN, Mme  
Catherine BERNAERTS, Mme Marie-Anne PAQUE, **Conseillers**  
Mme Louissette MAGNERY, **Présidente du CPAS (voix délibérative)**  
Mme Laurence MEENS, **Secrétaire de séance**

**EXCUSÉS :** M. Yves KINNARD, **Bourgmestre**  
Mme Jacqueline BAUDUIN, **Conseillère**

---

### SEANCE PUBLIQUE

#### **Point 1 - : Finances - Modification budgétaire n°1 ordinaire et extraordinaire de l'exercice 2022**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;  
Vu le décret du 1er avril 1999 organisant la tutelle sur les communes, les provinces et les intercommunales de la Région Wallonne ;  
Vu le règlement général sur la comptabilité communale ;  
Vu la circulaire du 12 juillet 2021 relative à l'élaboration des budgets des communes et des CPAS de la Région wallonne à l'exception des communes et des CPAS relevant des communes de la Communauté germanophone, pour l'année 2022 ;  
Vu l'avis de la commission prévue à l'article 12 du règlement susmentionné ;  
Attendu que le Collège veillera au respect des formalités de publication prescrites par l'article L1313-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation ;  
En application de l'article L1122-23, § 2, du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation, la présente modification budgétaire sera transmise par voie électronique dans les cinq jours de son adoption, aux organisations syndicales représentatives ;  
Considérant que la MB1 ordinaire et extraordinaire 2022 a été communiquée au receveur régional le 29 juin 2022, que le receveur régional a émis un avis favorable en date du 29 juin 2022 .;  
Sur proposition du Collège communal ;  
Après en avoir délibéré,  
A l'unanimité,

#### **DECIDE**

Article 1er - d'approuver la modification budgétaire n°1 du service ordinaire qui porte le boni de l'exercice propre à 55.697,29 Euros.

ORDINAIRE	Dépenses	Recettes	Résultat
Total exercice propre	4.208.648,62	4.264.345,91	55.697,29

exercices antérieurs	65.769,08	133.575,34	67.806,26
Total exercice propre + exercices antérieurs	4.274.417,70	4.397.921,25	123.503,55
Prélèvements	0,00	0,00	0,00
Total général	4.274.417,70	4.397.921,25	123.503,55

Article 2 - d'approuver la modification budgétaire n°1 extraordinaire qui se clôture à l'équilibre comme suit :

EXTRAORDINAIRE	Dépenses	Recettes	Résultat
Total exercice propre	2.345.164,64	2.010.890,98	-334.273,66
exercices antérieurs	39.200,00	0,00	-39.200,00
total exercice propre + exercices antérieurs	2.384.364,64	2.010.890,98	-373.473,66
Prélèvements	0,00	373.473,66	373.473,66
Total général	2.384.364,64	2.384.364,64	0,00

Article 3 - Le résultat général présente un boni de 123.503,55 €uros.

Article 4 - La présente délibération sera transmise au Gouvernement wallon.

### **Point 2 - Personnel communal - Cadres du personnel communal - Modification**

Vu le Code de la Démocratie locale et de la décentralisation;

Vu sa décision du 15 février 2018 modifiant le cadre du personnel communal adopté le 26 février 1996 et ses différentes modifications;

Vu sa décision du 6 août 2009 portant adhésion de la Commune au 'Pacte pour une fonction publique locale et provinciale solide et solidaire;

Considérant que celle-ci organise à la mise en place de mesures incitatives à la statutarisation;

Considérant que parmi ces mesures réside l'engagement pris par les pouvoirs locaux de remplacer chaque départ d'agent statutaire par un agent statutaire;

Considérant les nombreux mouvements connus ces dernières années au sein du personnel communal et le taux de renouvellement de celui-ci;

Considérant qu'à ce jour, seuls deux agents administratifs sont statutaires;

Considérant qu'il convient d'adapter le cadre communal établi en 2018 afin d'y intégrer les nouvelles fonctions;

Vu la réunion de concertation Commune / CPAS du 28 juin 2022;

Vu la réunion du Comité de négociation et concertation syndicale du 28 juin 2022;

Considérant que l'avis du Directeur financier a été sollicitée en date du 1er juin 2022, que ce dernier n'a pas émis d'avis;

Sur proposition du Collège communal, après en avoir délibéré,

A l'unanimité,  
**DECIDE**

Article 1er - de fixer le cadre du personnel comme suit:

**A. CADRE ORGANIQUE**

Personnel administratif

Nombre	Grade
6	Employé(e)s d'administration
1	Chef de service administratif

Personnel technique

Nombre	Grade
1	Agent(e) technique
1	Brigadier(e)

Personnel ouvrier

Nombre	Grade
5	Ouvrier(e)s qualifié(e)s
2	Ouvrier(e)s non qualifié(e)s

**B. CADRE CONTRACTUEL**

Nombre	Grade
8.000 heures par an à attribuer dans le respect des normes de l'AR du 23 mai 1967	Auxiliaires professionnel(le)s
10 équivalents temps plein	Employé(e)s d'administration
5 équivalents temps plein	Accueil extra scolaire (accueillantes)
1/2 équivalent temps plein	Chauffeur de car scolaire
8 équivalents temps plein	Ouvrier(e)s qualifié(e)s
2 équivalents temps plein	Ouvrier(e)s non qualifié(e)s

Article 2 - de soumettre la présente décision à la tutelle régionale.

**Point 3 - Personnel - Statut administratif du Directeur général - Modification**

**LE CONSEIL,**

Vu le Code de la Démocratie Locale et de la Décentralisation tel que modifié par le Décret du Gouvernement wallon du 18 avril 2013 publié au Moniteur belge du 22 août 2013 ;

Vu le Décret wallon du 19 juillet 2018 intégrant le programme stratégique transversal dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation et modifiant l'arrêté royal n° 519 du 31 mars 1987 organisant la mobilité volontaire entre les membres du personnel statutaire des communes et des centres publics d'aide sociale qui ont un même ressort ;

Vu l'Arrêté du Gouvernement wallon du 24 janvier 2019 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les conditions de nomination aux emplois de directeur général, de directeur général adjoint et de directeur financier communaux ;

Arrêté du Gouvernement wallon du 24 janvier 2019 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général et directeur financier communaux ;

Vu la circulaire de la Ministre des pouvoirs locaux, du Logement et des Infrastructures sportives datée du 16 juillet 2019 ;

Vu notre décision du 6 mai 2021 établissant le statut administratif du grade légal du Directeur général; Considérant la procédure de recrutement menée à l'automne 2021 laquelle n'a pas permis de procéder au recrutement d'un directeur général;

Considérant qu'il convient de modifier et compléter le statut administratif ;

Vu la réunion de concertation Commune/CPAS du 28 juin 2022;

Vu la réunion du Comité de négociation et concertation syndicale du 28 juin 2022;

Sur proposition du Collège communal et après en avoir délibéré,

A l'unanimité,

## **DECIDE**

Article 1er - d'approuver le statut administratif du directeur général modifié comme suit:

### **STATUT ADMINISTRATIF DU DIRECTEUR GENERAL**

#### **CHAPITRE I – DU RECRUTEMENT**

**Article 1er** Le Directeur Général doit satisfaire aux conditions de nomination suivantes :

1. Etre ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ;
2. Jouir des droits civils et politiques ;
3. Etre d'une conduite répondant aux exigences de la fonction ;
4. Être, au minimum, porteur d'un diplôme donnant accès à un emploi de niveau A ;
5. Etre lauréat d'un examen dont le programme suit ;
6. Avoir satisfait au stage.

#### **1ère épreuve écrite :**

Epreuve d'aptitude professionnelle portant sur les matières suivantes :

1. Droit constitutionnel - (20 points) ;
2. Droit administratif - (20 points) ;
3. Droit des marchés publics (20 points) ;
4. Droit civil (20 points);
5. Finances et fiscalités locales (20 points) ;

6. Droit communal et loi organique des CPAS (50 points) ;

**2e épreuve :**

Epreuve orale d'aptitude à la fonction et à la capacité de management permettant d'évaluer le candidat notamment sur sa vision stratégique de la fonction et sur la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice de cette dernière en matière de gestion des ressources humaines, de management et d'organisation du contrôle interne (130 points) ;

Pour réussir les épreuves de recrutement, le candidat doit obtenir le minimum requis à savoir:

- 60% au total des deux épreuves (écrite et orale)
- 50 % dans chaque épreuve
- 50 % dans les matières suivantes de l'épreuve écrite d'aptitude professionnelle : droit administratif ET droit communal et loi organique des CPAS

1. Ces épreuves se dérouleront devant **un jury** composé comme suit :
  - Deux experts désignés par le collège ;
  - Un enseignant (universitaire ou école supérieure) désigné par le collège ;
  - Deux représentants désignés par la fédération concernée par l'examen et disposant de trois années d'ancienneté dans la fonction. Les années de prestations en qualité de faisant fonction sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté ;

Le secrétariat du jury sera assuré par un membre du personnel désigné lors de la constitution du jury.

2. Sont dispensés de l'épreuve d'aptitude professionnelle prévue ci-avant :
3. le Directeur général d'une commune ou d'un CPAS nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi du même titre dans une commune.
4. le Directeur général adjoint d'une commune ou d'un CPAS, nommé à titre définitif, lorsqu'il se porte candidat à un emploi de Directeur général d'une commune

Le candidat ne peut être dispensé de l'épreuve orale ;

3. Aucun droit de priorité ne peut être donné au candidat à la mobilité exerçant cette fonction dans une autre commune ou dans un autre Centre public d'action sociale et ce, sous peine de nullité ;

Sur base du rapport établi par le jury et après avoir éventuellement entendu les lauréats, le collège propose au conseil un candidat stagiaire. Le rapport du jury est motivé et contient les résultats de l'ensemble des épreuves. Lorsqu'un ou plusieurs candidats sont dispensés de l'épreuve d'aptitude professionnelle, celle-ci est éliminatoire pour les candidats qui n'en sont pas dispensés.

**Avoir satisfait au stage ;**

§1. A leur entrée en fonction, le Directeur est soumis à une période de stage d'un an. En cas de force majeure, le conseil communal peut prolonger la durée du stage ;

§2. Pendant la durée du stage, le Directeur est accompagné dans les aspects pratiques de leur fonction par une commission de stage composée de Directeurs généraux.

§3. A l'issue de la période de stage, la commission procède à l'évaluation du Directeur et établit un rapport motivé dans lequel elle conclut à l'aptitude ou non du Directeur concerné à exercer la fonction. Un membre du collège communal est associé à l'élaboration du rapport.

Dans le mois qui suit la date de fin du stage, le rapport est transmis au conseil communal. A défaut de rapport dans ledit délai, le collège communal enjoint à la commission de fournir ce rapport au conseil communal dans un délai de quinze jours.

Dans le mois de la transmission du rapport, le collège communal l'inscrit à l'ordre du jour du prochain conseil communal. Si, à l'échéance du délai supplémentaire visé à l'alinéa 3, le rapport fait toujours défaut, le collège prend acte de l'absence de rapport et inscrit à l'ordre du jour du prochain conseil communal la nomination ou le licenciement du Directeur.

En cas de rapport de la commission concluant au licenciement ou de proposition de licenciement, le collège en informe le Directeur stagiaire au moins quinze jours avant la séance du conseil. Le Directeur stagiaire, s'il le souhaite, est entendu par le conseil.

Le conseil communal prononce la nomination ou le licenciement du Directeur stagiaire dans les trois mois qui suivent la date de fin du stage. Le dépassement de ce délai ne fait pas obstacle ni à un licenciement, ni à une nomination.

§4. Par dérogation au §3, lorsque l'agent est issu de la promotion à cette fonction, il conserve le droit de récupérer son poste antérieur à la promotion et ce, dans l'hypothèse où le stage se conclut par une décision de licenciement.

4. Il sera constitué une réserve de recrutement pour une durée de 2 ans.

## **CHAPITRE II – DE LA PROMOTION**

### **Article 2.**

§1. Si l'administration locale compte plus de deux agents de niveau A, l'accès à la fonction de Directeur ne peut être ouvert qu'aux agents de niveau A.

Si l'administration compte deux ou moins de deux agents de niveau A, l'accès peut être ouvert aux agents des niveaux D6, B, C3 et C4 disposant de 10 années d'ancienneté dans ces niveaux. Il est précisé que dans ce dernier cas, la délibération qui fixe les conditions d'accès doit prévoir l'accès à l'ensemble de ces niveaux D6, B, C3 et C4 et non uniquement à l'un de ceux-ci et ne pourrait exiger plus de 10 années d'ancienneté.

Pour le calcul des dix années d'ancienneté, sont pris en compte les services prestés tant au sein de la commune qu'au sein du centre public d'action sociale du même ressort.

## **CHAPITRE III – DE LA MOBILITE**

### **Article 3.**

Les Directeurs généraux des pouvoirs locaux et les directeurs généraux adjoint des pouvoirs locaux bénéficient du mécanisme de la mobilité sans droit de priorité sur les autres candidats éventuels (candidats extérieurs via recrutement ou candidats à la promotion).

Les candidats à la mobilité qui sont dispensés de l'examen « matières » devront nécessairement être soumis à :

- l'épreuve orale d'aptitude à l'exercice de la fonction et à la capacité de management ;
- satisfaire à la période de stage.

## **CHAPITRE IV -STAGE.**

### **Article 4.**

Les membres de cette commission sont au nombre de trois et sont désignés par la fédération concernée sur base d'une liste de Directeurs disposant d'un minimum de trois années d'ancienneté dans la fonction.

Les années de prestations en qualité de Directeur faisant fonction sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté visée à l'alinéa précédent.

## **CHAPITRE V - DESIGNATION.**

### **Article 5.**

Le Directeur général est désigné par le Conseil communal dans les six mois de la vacance d'emploi et nommés définitivement à l'issue de la période de stage.

## **CHAPITRE VI – PRESTATIONS.**

### **Article 6.**

Les prestations du Directeur Général sont fixées à un temps plein.

## **CHAPITRE VII- EVALUATION.**

Le Directeur général fait l'objet d'une évaluation tous les trois ans à l'issue d'un entretien d'évaluation dont l'objectif est d'apprécier la manière dont il effectue son travail. La période de trois ans séparant deux évaluations est appelée « période d'évaluation ».

Le Directeur général est évalué sur base du rapport de planification visé à l'article 2 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 tel que modifié notamment par l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 janvier 2019 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux, conformément aux critères fixés à l'annexe 1 dudit arrêté.

Critères généraux	Développement		Pondération
1. Réalisation du métier de base Pédagogie et encadrement	La gestion d'équipe, la gestion des organes, les missions légales, la gestion économique et budgétaire	Planification et organisation Direction et stimulation Exécution des tâches dans les délais imposés Evaluation du personnel	50
2. Réalisations des objectifs opérationnels	Etat d'avancement des objectifs, initiatives, réalisations, méthodes mises en œuvre afin d'atteindre les objectifs		30
3. Réalisation des objectifs individuels	Initiatives Investissement personnel Acquisition des compétences Aspects relationnels		20

L'évaluation, qui a pour base la description de fonction, les compétences et la qualité des actions mises en œuvre en vue d'atteindre les objectifs précisés dans le contrat d'objectifs, la manière dont ils ont été atteints, les compétences et les exigences de la fonction, est réalisée lors de l'entretien.

#### **Procédure.**

Dans les deux premiers mois de chaque période d'évaluation, le collège communal invite le Directeur général à se présenter à un entretien de planification au cours duquel sont précisés la description de fonction, les objectifs individuels et les objectifs opérationnels à atteindre. Ceux-ci sont consignés dans un rapport appelé « le rapport de planification », lequel est rédigé par le collège dans le mois qui suit l'entretien. Ce rapport constitue la première pièce du dossier d'évaluation.

Dans les deux mois qui suivent l'adoption d'un programme stratégique transversal, le collège invite le Directeur général à un entretien aux fins d'actualiser le rapport de planification.

Dans le courant de chaque période d'évaluation, un entretien de fonctionnement intervient chaque fois que cela est nécessaire entre le Collège communal, d'une part, et le Directeur général, d'autre part, à la demande de l'une ou l'autre partie. Cet entretien vise notamment à trouver des solutions aux difficultés rencontrées par une des parties.

Dans le courant de chaque période d'évaluation, tout document relatif à l'exécution du travail du Directeur général est joint au dossier d'évaluation par ce dernier ou par le Collège communal, d'initiative ou sur demande du Directeur général.

Les éléments joints au dossier d'évaluation par le Collège communal sont portés à la connaissance du Directeur général afin qu'il puisse faire part de ses remarques éventuelles.

En préparation de l'entretien d'évaluation, le Directeur général établit son rapport d'évaluation sur la base du rapport de planification.

Au plus tôt quatre mois et au plus tard deux mois avant la fin de chaque période d'évaluation, le Collège communal invite le Directeur général à un entretien d'évaluation portant sur la réalisation des



objectifs et sur les éléments visés à l'article 1er, §2 de l'arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 fixant les règles d'évaluation des emplois de directeur général, directeur général adjoint et directeur financier communaux.

Le Directeur général se voit attribuer une évaluation « excellente », « favorable », « réservée » ou « défavorable »

Dans le mois qui suit l'entretien d'évaluation, le Collège communal formule une proposition d'évaluation qui, s'agissant du Directeur général, fait, notamment, référence au degré de réalisation du contrat d'objectifs.

Dans les 15 jours de la notification, le Directeur général signe et retourne cette proposition, accompagnée de leurs remarques éventuelles.

À défaut, ils sont censés accepter l'évaluation qui devient définitive.

Le Collège communal statue définitivement dans les quinze jours de la réception des remarques du Directeur général et notifie la décision à ces derniers moyennant accusé de réception ou par lettre recommandée.

L'évaluation est communiquée au Conseil communal.

À chaque stade de la procédure d'évaluation, deux membres désignés par la fédération concernée sont présents si le Directeur général en fait la demande. Ces membres ont une voix délibérative.

Les membres du Collège communal sont en toute hypothèse majoritaires.

En outre, le Collège communal peut s'adjoindre les services d'un expert externe.

Lorsque l'évaluation n'a pas été réalisée dans les quatre mois suivant la date de l'échéance et pour autant que les Directeurs en aient fait la demande à l'autorité compétente, celle-ci est réputée favorable et ses effets rétroagissent à la date de l'échéance

### **Recours.**

Le Directeur général qui fait l'objet d'une évaluation « favorable », « réservée » ou « défavorable » peut saisir la Chambre de recours visée à l'article L1218-1 du Code de la Démocratie locale et de la Décentralisation.

La notification de l'évaluation mentionne l'existence et les formes du recours.

### **Procédure.**

Dans les quinze jours de cette notification, le Directeur peut introduire un recours devant la Chambre de recours visée à l'article L1218-1 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

### **Les mentions et de leurs effets.**

L'évaluation visée à l'article L1124-50 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation est chiffrée. Elle est obtenue en additionnant les points obtenus pour chaque critère inscrit à l'annexe 1 de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 11 juillet 2013 tel que modifié notamment par l'arrêté du Gouvernement wallon du 24 janvier 2019 fixant les règles d'évaluation des emplois de Directeur général et Directeur financier communaux.

1° « Excellente »: sur 100, un nombre de points supérieur ou égal à 80;

2° « Favorable »: sur 100, un nombre de points compris entre 60 et 79 inclus;

3° « Réservee »: sur 100, un nombre de points compris entre 50 et 59 inclus;

4° « Défavorable »: sur 100, un nombre de points inférieur à 50.

La première évaluation a lieu deux ans après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

La bonification prévue à l'article L1124-50 du Code de la démocratie locale et de la décentralisation, ne peut être accordée qu'à l'issue du second cycle d'évaluation.

#### **CHAPITRE VIII - INAPTITUDE PROFESSIONNELLE.**

Le Conseil peut décider du licenciement pour inaptitude professionnelle du Directeur général.

La commune leur octroie une indemnité correspondant à minimum trois mois de traitement par tranche de cinq années de travail entamée.

#### **CHAPITRE IX- DISPOSITIONS COMMUNES.**

Les dispositions du statut administratif du personnel communal qui ne sont ni définies ci-dessus ni prévues par d'autres dispositions sont applicables au Directeur général.

Article 2 - de soumettre la présente délibération à l'autorité de tutelle d'approbation.

#### **Point 4 - Cultes - Fabrique d'Eglise de Racour - Budget 2023 - Approbation**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation ;

Vu la loi du 04/03/1870 sur le temporel des cultes ;

Vu les Arrêtés royaux du 07/08/1870 et du 12/09/1933 déterminant le modèle de budget établi par les Fabriques d'église ;

Vu le décret du 13 mars 2014 portant sur la tutelle des établissements de gestion du temporel des cultes reconnus ;

Considérant que le budget 2023 a été reçu à l'administration communale en date du 17 juin 2022 ;

Considérant que la délibération du Conseil de Fabrique sur ce budget a été reçue le 17 juin 2022 ;

Considérant que le compte 2021 a été approuvé par le Conseil communal en séance du 29 mars 2022 ;

Considérant que la décision de l'Evêché, organe représentatif du culte catholique, a été reçue en date du 22 juin 2022 ;

Considérant que le délai de tutelle pour la commune est le 31 juillet 2022;

Considérant que l'Evêché n'a émis aucune remarque ;

Considérant que le Directeur financier n'a pas émis d'avis sur la présente ;

Sur proposition du Collège communal, après en avoir délibéré,

Par 10 voix pour et une abstention (Monsieur Léon Coulée) ;

#### **DECIDE**

Article 1er - d'approuver le budget 2023 de la Fabrique d'église de Racour, qui se présente comme suit :

Situation après réforme	€
Total Recettes	25.991,61
Total Dépenses	25.991,61
Total	<b>0,00</b>

Article 2 - La présente décision sera notifiée au Directeur financier, au Conseil de la Fabrique d'Eglise et à l'Evêché.

#### **Point 5 - Secrétariat - Agence Locale pour l'Emploi - Composition des organes statutaires**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation,

Vu la décision du Conseil communal du 28 février 2019 désignant les représentants communaux;

Vu le courrier du SPW Emploi formation du 2 avril 2020 informant la Commune que la représentation de la Commune n'a pas été réalisée selon le clivage entre la majorité et la minorité;

Considérant qu'il convient effectivement de revoir la délibération du 28 février 2019 et de répartir les représentants communaux suivant le principe de la Clé D'Hondt;

Considérant que sur base de ce principe, les représentants au sein de l'ALE, au nombre de 6, doivent être répartis comme suit : 4 représentants de la majorité et 2 représentants de la minorité;

Considérant que la majorité propose de désigner les membres suivants:

- Madame Louissette Magnery,
- Monsieur Pierre-Alexandre Noupré
- Monsieur Serge Quevin

Considérant que la majorité propose, dans un souci de démocratie, de céder un siège au Conseiller indépendant, Monsieur David Doguet;

Considérant que la minorité propose de conserver ses représentants à savoir:

- Monsieur René Boyen
- Madame Christiane Compère

Sur proposition du Collège communal,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité,

#### **DECIDE**

Article 1er - de retirer sa décision du 28 février 2019.

Article 2 - de désigner les personnes suivantes en qualité de membres représentant l'administration communale au sein de l'asbl 'Agence locale pour l'emploi' :

1. Madame Louissette MAGNERY
2. Monsieur Pierre-Alexandre NOUPRE
3. Monsieur Serge KAISIN
4. Monsieur David DOGUET
5. Monsieur René BOYEN
6. Madame Christiane COMPERE

Article 3 - de transmettre la présente décision aux intéressés pour information, à l'ALE et au SPW Emploi formation."

**Point 6 - Approbation du procès-verbal de la séance publique antérieure.**

Vu le Code de la démocratie locale et de la décentralisation, et plus particulièrement ses articles L1122-16, L1132-1 et L1132-2;

Considérant que le procès-verbal des délibérations en séance publique du Conseil communal du 15 juin 2022 a été dressé par la Directrice générale afin d'en conserver acte;

Considérant que ledit procès-verbal est mis à la disposition des conseillers communaux 7 jours francs au moins avant le jour de la séance;

Considérant que la réunion du Conseil communal du 7 juillet 2022 s'est écoulée sans observation sur la rédaction du procès-verbal de la séance précédente;

A l'unanimité,

**DECIDE**

Article unique - d'approuver sans observation le procès-verbal de la séance du 15 juin 2022

**Questions d'actualité**

Madame Marie-Madeleine Nissen :

1. En sa séance du 12 mai 2022, le Collège envisage la désaffectation du presbytère de Racour et mentionne une demande de désacralisation auprès de l'Evêché. Quelle est la teneur de sa réponse ?
2. Quand le Collège communal envisage-t-il la réalisation des travaux prévus au budget 2020 au droit du hall sportif de Lincet ?
3. Quand le Collège communal envisage-t-il la réalisation des travaux relatifs aux bas-côtés de la Vieille Eglise de Lincet ?

Le Président lève la séance, il est 19 H 30.

PAR LE CONSEIL :

*La Secrétaire de séance*

*Le Bourgmestre f.f. - Président*

Laurence MEENS

Albert MORSA

---