



REFORME DU STATUT DES GRADES LEGAUX

4 novembre 2008 - Avis de l'Union des Villes et Communes de Wallonie suite à l'analyse de la note d'orientation déposée au Gouvernement wallon le 12 juin 2008

I. RETROACTES

Début mars 2007, le Ministre régional des Affaires intérieures et de la Fonction publique a décidé de réunir les Fédérations régionales de grades légaux (Association régionale wallonne des Secrétaires de CPAS, Fédération régionale des Secrétaires communaux, Fédération wallonne des Receveurs régionaux et Fédération wallonne des Receveurs locaux) afin de réfléchir à la mise en œuvre d'une réforme du statut qui leur est applicable.

Se trouvaient également autour de la table, des représentants de la DGPL et de la DGASS.

Notre association a été invitée à participer aux travaux dès la deuxième réunion.

Le 6 novembre 2007, nous avons adressé un avis au Ministre Philippe Courard, dans l'attente de la note de synthèse rédigée par le Cabinet du Ministre. Note qui devrait être présentée au Gouvernement wallon, dans l'optique d'un projet de réforme.

Dans le courant du mois de février 2008, les Fédérations de grades légaux ont adressé leur avis circonstancié au Ministre.

Ce document fut l'occasion pour le Conseil d'administration de notre association, réuni en sa séance du 13 mai 2008, de faire le constat des nombreux points de convergence existants et des quelques divergences qui subsistaient entre la position des Fédérations de grades légaux et notre association et d'en informer le Ministre, ce qui fut réalisé au moyen d'un courrier daté du 2 juin 2008.

Lors de la réunion du Gouvernement wallon du 12 juin 2008, une note d'orientation relative à la réforme du statut des grades légaux fut examinée. Cette note, qui n'a pas fait l'objet d'une adoption par l'autorité régionale, est de nature à soulever divers commentaires de la part de notre association.

Le 17 juillet 2008, notre Président a évoqué le dossier en réunion avec le Ministre des Pouvoirs locaux. Des pistes de réflexion complémentaires ont été évoquées et il fut convenu que l'Union des Villes et Communes de Wallonie remettrait une nouvelle analyse intégrant ces nouvelles pistes au Ministre.

Dans le but de dégager une position forte à communiquer au Ministre en vue d'une nouvelle présentation du dossier au Gouvernement, et suite au Conseil d'administration du 9 septembre dernier, la réflexion a été portée devant un groupe de travail composé de représentants des Fédérations de grades légaux et de l'Union des Villes et Communes de Wallonie, lequel a tenu réunion à cet effet en date du 15 septembre 2008. La présente analyse, visant à traduire les principes des consensus dégagés par les membres du groupe de travail précité, est soumise à l'avis du Conseil d'administration.

Les observations relatives aux thématiques qui ont été abordées dans nos précédentes analyses n'ont pas été rediscutées dans le cadre du présent avis. Par souci d'efficacité, la position de l'Union des Villes et Communes de Wallonie relative à ces divers sujets est précisée dans un tableau de synthèse annexé à la présente note.

II. DEVELOPPEMENTS THEMATIQUES

Dans l'esprit de notre association, il est indispensable que l'autorité locale, premier maillon du secteur public et en contact permanent avec les citoyens, se dote des moyens nécessaires à la réalisation de ses missions dont la diversité et la complexité ne sont plus à démontrer.

Au rang de ces moyens à mettre en œuvre figure indéniablement l'optimisation de la fonction de Secrétaire ou de receveur communal/de CPAS, dont les compétences doivent être adaptées au développement des besoins des organisations en matière de gestion, et évoluer avec ces dernières dans un contexte professionnel, résolument orienté vers la performance et la gestion moderne des ressources humaines, auquel les administrations locales ne peuvent échapper.

Cet important objectif, dont la réalisation sera le garant d'une administration locale performante, nous semble nécessiter un certain nombre d'adaptations aux statuts des grades légaux quant aux conditions d'accès aux fonctions, quant à l'évolution des compétences de gestion y étant liées, quant à leur vérification et leur amélioration continues.

Il convient toutefois de garantir, compte tenu des responsabilités découlant de ces types de fonctions et de la nécessité d'attirer les talents qui pourront les assumer, un niveau de rémunération adapté, compte tenu des moyens financiers des pouvoirs locaux. La proposition d'adaptation des statuts s'accompagne donc d'une proposition de revalorisation barémique.

Il convient ici de souligner le fait que la présente proposition d'adaptation des statuts des grades légaux constitue pour notre association un ensemble équilibré et un tout indivisible.

Par ailleurs, l'ensemble nécessite également la "déliation" du traitement des grades légaux à celui des mandataires.

1. Accès à la profession par promotion

Le nombre de missions à assumer par les autorités locales et la complexité de celles-ci ne font que s'accroître au fil du temps, générant de ce fait de nouveaux besoins en termes de management. En conséquence, notre association estime que l'accès aux fonctions de grades légaux devrait être réservé aux candidats attestant de la possession d'un diplôme universitaire.

Les Fédérations de grades légaux prônent l'accès à la profession par promotion des agents de niveau A, en ce compris donc les agents qui auraient accédé à ce niveau sans être titulaires d'un diplôme universitaire, moyennant toutefois une expérience de 5 ans dans ce niveau. S'il n'y a pas au moins deux agents de niveau A au sein du personnel, un examen mixte recrutement/promotion est proposé. Dans les communes de moins de 10.000 habitants, les fédérations prônent l'accès à la promotion aux titulaires d'un niveau B ou C.3 ayant 10 ans d'ancienneté dans ces niveaux et qui disposent d'un diplôme de sciences administratives. Dans tous les cas une évaluation positive est requise.

Dans le but de rapprocher les différentes positions, et compte tenu de la réalité du marché de l'emploi, du constat du nombre réduit de candidats intéressés par une haute fonction au sein d'une autorité locale (principalement au sein des plus petites communes), tout en ayant égard à l'importance de l'expérience acquise sur le terrain, notre association propose de modaliser les conditions d'accès à la profession de Secrétaire ou receveur communal/de CPAS par promotion comme suit:

- dans les communes d'au moins 10.000 habitants qui décident d'ouvrir l'accès au poste vacant de grade légal par promotion:
 - être titulaire d'un diplôme universitaire;
 - réussir l'examen de promotion de niveau universitaire;
 - s'il n'y a pas au moins deux titulaires de diplôme universitaire au sein de l'administration, un examen mixte est organisé: promotion/recrutement;
 - une disposition transitoire serait néanmoins prévue pour les agents de niveau A non universitaires ayant 15 années d'expérience dans ce niveau au moment de l'entrée en vigueur de la réforme: ces agents pourraient bénéficier du mécanisme de promotion.
- dans les communes de moins de 10.000 habitants qui décident d'ouvrir l'accès au poste vacant de grade légal par promotion:
 - être titulaire d'un diplôme universitaire;
 - l'autorité locale qui le souhaite est toutefois admise à autoriser l'accès au poste de grade légal par promotion aux agents de niveau A qui ne sont pas titulaires d'un diplôme universitaire: dans ce cas, un examen mixte promotion/recrutement de niveau universitaire est organisé;
 - s'il y a moins de deux agents de niveau A au sein de l'autorité locale, celle-ci peut, si elle le souhaite, ouvrir l'accès à l'examen mixte promotion/recrutement à ses agents B ou C.3 disposant d'une ancienneté minimale de 10 ans dans ces niveaux;
 - réussir l'examen de promotion ou promotion/recrutement de niveau universitaire.

En tout état de cause, l'examen servant de base à la comparaison des mérites des candidats sera de niveau universitaire et portera sur l'ensemble des matières fondatrices de la fonction à pourvoir. L'exigence de stage probatoire et l'exigence de brevet en management restent également applicables.

2. Formation

a. Formation en management

Il nous semble indispensable que le premier fonctionnaire de la commune, en sa qualité de chef du personnel, et le receveur local, possèdent ou acquièrent des compétences managériales adaptées aux besoins des organisations modernes.

Une *formation en management*, dont le contenu serait déterminé en collaboration avec l'Union des Villes et Communes de Wallonie et les Fédérations de grades légaux, axée sur le management public, devrait à notre sens, être suivie par les titulaires d'un grade légal, de façon à ce que les compétences précitées soient vérifiables dans leur chef dans les toutes premières années de l'exercice de leur fonction.

Si nous estimons que la formation qui devrait être suivie devrait porter sur des domaines tels que: GRH, Finances, Droit, organisation, Gestion de l'information et autres (Certification qualité, ...) et devrait comprendre un volet théorique et un volet pratique, il convient également d'avoir égard au fait que ce type de formation prendra du temps, ce qui risque d'être problématique lorsque cette formation est cumulée à l'exercice de la fonction d'un grade légal. Des modalités pratiques devront donc être prévues pour permettre la participation effective des grades légaux à cette formation: on pense par exemple à un étalement suffisant de la formation permettant néanmoins que celle-ci soit accomplie avant la première évaluation postérieure au stage.

Concrètement, la formation serait composée d'un *socle commun de matières* pour les Secrétaires et receveurs et de *modules plus spécifiques* à chacun de ces deux métiers. Des *modules de formation particuliers* supplémentaires pourraient être imposés au Secrétaire ou receveur par l'autorité locale en fonction de besoins locaux identifiés.

Cette formation devrait être suivie, avec fruit, par les titulaires d'un grade légal engagés sous l'empire du nouveau régime. Elle ne devrait pas être suivie par les grades légaux ne changeant pas de fonction.

Elle sera prise en compte (selon qu'elle est en train d'être suivie ou a été suivie, avec fruit ou non) dans l'évaluation des personnes concernées, laquelle pourrait être à l'origine, en cas de deux échecs dans la tentative d'obtenir ledit brevet, d'une *déclaration d'inaptitude professionnelle*, selon la procédure et dans le respect des garanties procédurales examinées sous notre point relatif à l'évaluation.

Elle pourrait également être ouverte aux aspirants grades légaux, ou toute autre personne intéressée.

b. Formation continue

L'ampleur et l'importance de la mission des grades légaux imposent qu'ils aient l'obligation de continuer à se former dans le cours de l'exercice de leur carrière. Dans cette optique, il serait judicieux que des mesures décrétales soient prises (dans le CDLD et la loi organique des CPAS) pour prévoir un ***nombre minimal de jours de formation par an*** pour les titulaires d'un grade légal.

Les modules de formation continuée et du brevet seraient constitutifs d'un ensemble cohérent qui pourrait utilement faire l'objet d'une offre de formation conjointe de la part des Fédérations de grades légaux et de l'Union.

3. Période de stage probatoire

Un stage préalable à la nomination doit être prévu, à l'instar de la loi organique des CPAS, dans le Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

La décision sanctionnant la fin d'un stage (qu'il s'agisse de considérer que le stage est probant et donc que l'intéressé peut être nommé à titre définitif, qu'il est nécessaire de prolonger la période de stage ou qu'il faille mettre fin, le cas échéant de façon prématurée, à la période de stage en considérant que le candidat n'a pas satisfait) ne pourra à notre sens être prise par le Conseil qu'à ***majorité spéciale*** intervenant au terme d'une ***procédure d'évaluation objective*** menée par une commission d'évaluation qui serait pilotée par ***un pair*** (Secrétaire ou Receveur selon le cas), ***désigné par l'autorité locale sur base d'une liste de grades légaux présentée par les Fédérations de grades légaux.***

4. L'évaluation

a. Le principe de l'évaluation

Pour rappel, l'Union des Villes et Communes de Wallonie estime nécessaire que les premiers fonctionnaires de l'autorité locale (Secrétaire et receveur) fassent l'objet d'une ***évaluation obligatoire***, dans une approche positive de développement simultané de l'organisation locale et de la personne évaluée.

Le mode d'évaluation devrait consister en un examen du travail fourni par l'intéressé à l'aune d'objectifs qui auraient été fixés préalablement.

Ainsi, il pourrait être prévu que ***la stratégie déterminée dans un contrat d'objectifs généraux soit traduite en buts concrets et spécifiques***, en ayant égard à ce que les grades légaux participent à la négociation des objectifs (objectifs qui devraient être spécifiques, mesurables, et accessibles, qui devraient apporter un avantage significatif pour le fonctionnement local et être limités dans le temps) et qu'il soit réellement tenu compte de leur opinion dans ce domaine. En cas de désaccord sur les objectifs à fixer, l'autorité locale a le dernier mot.

b. Le rythme de l'évaluation

Hors période de stage (qui postule nécessairement une évaluation des prestations au bout d'un an de période probatoire), nous estimons que l'évaluation doit avoir lieu tous les deux ans, rythme qui prend son point de départ au moment de la décision de nomination de l'intéressé.

A cet égard, il convient de rappeler le souhait émis par les Fédérations de grades légaux de ne prévoir la première évaluation des grades légaux déjà en place qu'au terme d'une période de trois ans suivant l'entrée en vigueur de la réforme proposée.

Partant du principe que le rythme de croisière serait ensuite fixé à une évaluation tous les deux ans, ce délai de première évaluation pour les grades légaux en place semble envisageable, compte tenu de la nécessité d'intégrer un ensemble de concepts nouveaux à la fonction et du développement des contrats d'objectifs.

Dans les faits, la première évaluation de fonctionnement des grades légaux engagés postérieurement à la réforme interviendrait également au terme d'un délai de trois ans puisque le rythme normal de l'évaluation est, sauf évaluation négative, d'une évaluation tous les deux ans, et que pour les nouveaux venus elle suivra un stage probatoire d'un an.

L'importance de la fonction du grade légal, la nécessaire indépendance dans l'exercice de ses fonctions, et la nécessité d'aider l'autorité locale à procéder à une évaluation la plus objective et constructive qui soit, nous semblent commander que l'évaluation soit réalisée avec le soutien d'un tiers rompu aux techniques de l'évaluation et connaissant la fonction exercée par la personne à évaluer. Ce tiers serait doté d'une compétence d'avis.

Dans cette optique, il pourrait être envisagé de confier cette mission de pilotage à un grade légal ***désigné par l'autorité locale sur base d'une liste présentée par la fédération représentative du grade légal évalué***, en veillant à éviter qu'un grade légal ne participe à l'évaluation du grade légal qui l'aura précédemment évalué. L'évaluation serait donc réalisée par une commission d'évaluation composée de l'organe exécutif (Collège/Bureau permanent) et d'un tiers siégeant avec voix consultative.

La formation des autorités locales aux techniques de l'évaluation devrait également être envisagée.

En cas d'évaluation négative (réservée ou insuffisante), l'évaluation suivante doit avoir lieu dans l'année qui suit.

Il nous semble ne pouvoir être admis qu'une évaluation non réalisée soit réputée positive si d'autres priorités ont empêché qu'elle puisse être réalisée dans un délai strict, étant entendu que la réalisation d'une telle évaluation implique la disponibilité de toutes les personnes concernées et une préparation sérieuse.

Il nous semble utile de préciser qu'à l'inverse, une évaluation ne pourra non plus être réputée négative et que la période évaluée ne sera pas prolongée à l'envi.

Ainsi les grades légaux sont assurés qu'une évaluation qui serait organisée tardivement porterait sur la même période évaluée que si elle avait lieu au terme exact de cette dernière, que la période évaluée ne pourrait donc être prolongée jusqu'à la survenance d'une faute et que la date d'une évaluation ne préjugerait donc en rien de son résultat. Il est par ailleurs clair que dans ces conditions l'autorité communale n'a aucun intérêt à faire traîner volontairement une évaluation dans l'hypothèse où le grade légal concerné ne donnerait pas satisfaction.

Toutefois, lorsque l'évaluation positive pourrait conditionner une augmentation barémique (cf. phase 3 de notre proposition de revalorisation barémique pour ce qui concerne les grades légaux en place), il s'indique qu'elle ne puisse être reportée indéfiniment. Il est ainsi proposé que l'évaluation soit réalisée à l'initiative de l'autorité locale ou du grade légal intéressé. En cas d'absence d'évaluation réalisée dans un délai de 4 mois suite à la demande de l'intéressé, l'évaluation de ce dernier serait réputée positive.

Il apparaît également que l'évaluation relative à la période de stage, compte tenu de son enjeu très particulier, doit, elle, être impérativement réalisée dans un délai strict.

c. La possibilité de mise en œuvre de la procédure de déclaration d'inaptitude professionnelle

Si l'évaluation a pour objet premier de déterminer et de faire évoluer, en adéquation avec les besoins de l'organisation, les aptitudes professionnelles du grade légal, il nous semble qu'une succession de deux évaluations négatives de niveau "insuffisant" doit permettre à l'autorité locale d'engager une procédure de ***déclaration d'inaptitude professionnelle***.

Cependant, il faudrait que le mécanisme qui serait mis en place prévoie que l'autorité chargée de décider l'inaptitude professionnelle soit différente de celle qui arrête l'évaluation. A notre sens, l'évaluation doit donc être arrêtée par le Collège/Bureau permanent, tandis que la décision de déclaration d'inaptitude professionnelle doit être prise ***par le Conseil communal/de l'action sociale, à majorité qualifiée***.

Par ailleurs, on pourrait envisager que la rupture qui interviendrait pour cause d'inaptitude professionnelle ouvre le droit à la perception d'une indemnité de départ.

En outre, l'autorité locale qui décide de ne pas activer le mécanisme de la déclaration d'inaptitude professionnelle doit être autorisée à sanctionner, si elle le souhaite, le titulaire du grade légal qui a fait l'objet d'évaluations négatives successives, par exemple en ralentissant son évolution barémique.

5. Les receveurs régionaux

Pour l'Union des Villes et Communes de Wallonie, la réforme du statut des grades légaux doit aboutir à la mise en place d'un statut complet pour l'exercice d'une fonction confiée à de hauts fonctionnaires locaux dans une perspective d'efficacité accrue d'une fonction publique locale résolument tournée vers l'avenir. Cet objectif d'efficacité passe notamment par un accroissement des synergies entre les communes et CPAS, ce qui implique nécessairement de **repenser les possibilités offertes aux communes et CPAS de disposer d'un receveur local commun, relevant exclusivement des autorités locales** (la commune et le CPAS) compétentes, la figure du receveur régional n'ayant pas sa place dans un statut modernisé prenant en compte les réalités actuelles du terrain.

A cet égard, nous relevons avec satisfaction la déclaration faite par Monsieur le Ministre à l'occasion de la réunion du 17 juillet dernier, selon laquelle il serait d'avis de laisser le libre choix aux communes de moins de 5.000 habitants de désigner un receveur local, comme c'est déjà le cas pour les communes de 5001 à 10.000 habitants.

Notre association estime en effet que les communes de 10.000 habitants et moins doivent avoir la possibilité de **désigner un receveur local ou régional**, le recours à un receveur régional ne pouvant se faire que dans la mesure où il en subsiste encore. En effet, notre association plaide pour la **mise en extinction de ce régime particulier** qui ne cadre pas avec un statut modernisé des grades légaux.

Concrètement, notre association suggère:

- que désormais il n'y ait plus de nomination de receveurs régionaux;
- que la demande d'une commune de se séparer de son receveur régional soit effective dans les 6 mois de sa formulation (dans le respect de la jurisprudence du Conseil d'Etat en la matière: v. notamment C.E., 23.6.1995, n°54.009, où la Haute Juridiction administrative s'oppose à ce que la procédure amenant le Gouverneur de Province à redéfinir le territoire desservi par un receveur régional suite à la décision d'une autorité locale de se séparer de ses services n'entraîne des attermoissements dont aurait à pâtir cette autorité locale désireuse de disposer d'un receveur local);
- qu'il soit offert la possibilité aux communes et CPAS de 20.000 habitants et moins de disposer d'un receveur local commun.

Pour le surplus, il convient d'assurer aux actuels receveurs régionaux que leur expertise sera mise à profit au niveau le plus pertinent. Ceux qui ne deviendraient pas des receveurs communaux ou de CPAS pourraient être utilement affectés à un Office de contrôle externe, tel que celui qui fut envisagé par le Gouvernement dans le cadre du projet sur la gouvernance locale, Office qui serait amené à donner directement des avis à l'autorité locale, sans qu'il ne devienne une forme de tutelle supplémentaire sur les communes et CPAS.

Ceux des receveurs locaux actuels qui ne pourraient être affectés à un poste de receveur local ou à une fonction au sein d'un Office de contrôle bénéficieraient de mesures transitoires leur permettant d'achever leur carrière en qualité de receveur régional.

Les représentants des Fédérations de grades légaux, plaidant pour un maintien de la situation actuelle et les représentants de notre association réunis en groupe de travail n'ont pu parvenir à une position commune sur le sujet de la suppression du régime de receveur régional.

6. Revalorisation barémique

a. Proposition de revalorisation barémique

La proposition que nous formulons tient en trois points:

- 1) Une revalorisation initiale **générale** de 5 % du traitement;
- 2) Une **réduction du nombre de classes** selon les termes repris dans le tableau au point 3 (cette proposition, tant au niveau de la définition des classes que des fourchettes salariales est très proche de la proposition du cabinet¹);
- 3) Une augmentation salariale de 1.800 euros bruts/an. Pour ceux des grades légaux qui sont soumis à l'obligation d'obtenir le brevet de management, cette augmentation n'intervient qu'au moment de l'obtention dudit brevet.

| | | Sans brevet | Avec brevet |
|----------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Classe 1 | Moins de 5.000 hab. | 26.000 – 41.000 euros | 27.800 – 42.800 euros |
| Classe 2 | De 5.001 à 10.000 hab. | 31.000 – 46.000 euros | 32.800 – 47.800 euros |
| Classe 3 | De 10.001 à 20.000 hab. | 36.000 – 51.000 euros | 37.800 – 52.800 euros |
| Classe 4 | De 20.001 à 35.000 hab. | 41.000 – 56.000 euros | 42.800 – 57.800 euros |
| Classe 5 | De 35.001 à 50.000 hab. | 46.000 – 61.000 euros | 47.800 – 62.800 euros |
| Classe 6 | De 50.001 à 150.000 hab. | 51.000 – 66.000 euros | 52.800 – 67.800 euros |
| Classe 7 | Plus de 150.000 hab. | 56.000 – 71.000 euros | 57.800 – 72.800 euros |

Un phasage de la mesure en trois étapes:

| | |
|---------|---|
| Phase 1 | L'ensemble des grades légaux sont revalorisés de 5 % |
| Phase 2 | Mise en place des 7 classes avec garantie d'une revalorisation minimale de 5 % (garantie de maintien des avantages découlant de la phase 1) et plafonnement à 20 % de la croissance de la rémunération pour les grades légaux en poste à l'entrée en vigueur de la réforme. |
| Phase 3 | Suppression du plafond: - pour les grades légaux en place: après deux évaluations positives, - pour les nouveaux grades légaux: après obtention du brevet en management et évaluation positive constatant l'obtention du brevet. |

L'autorité locale qui le souhaite peut, en autonomie, décider d'accélérer la mise en place des phases 2 ou 3.

Le coût global maximal de ce schéma de revalorisation (dans l'hypothèse où tous les grades légaux se situent dans les conditions de l'échelle la plus élevée) est évalué à 13,4 millions d'euros.

¹ Concernant la définition des classes, par rapport à la proposition du cabinet, la première classe est scindée en deux pour diminuer l'impact financier de la réforme sur les petites communes. Par ailleurs, la classe 6 est étendue aux communes de plus de 50.000 habitants afin de garantir une revalorisation barémique de minimum 10 % à l'ensemble des grades légaux. Quant aux fourchettes salariales, elles sont de 300 euros supérieures à celles proposées par le cabinet. Pour les nouveaux grades légaux, elles sont toutefois diminuées de 1.500 euros bruts/ans par rapport à la proposition du cabinet et ce, de façon provisoire jusqu'à l'obtention du brevet: cf. point 3.

Si l'on regarde l'impact de cette réforme en fonction de la taille des communes, le surcoût maximal par classe de commune est le suivant:

| Classe | Augmentation |
|--------|--------------|
| 6 | 50 % |
| 7 | 46 % |
| 8 | 41 % |
| 9 | 36 % |
| 10 | 30 % |
| 11 | 25 % |
| 12 | 36 % |
| 13 | 27 % |
| 14 | 19 % |
| 15 | 23 % |
| 16 | 15 % |
| 17 | 19 % |
| 18 | 12% |
| 19 | 16 % |
| 20 | 18 % |
| 21 | 12 % |
| 22 | 12 % |

Abstraction faite des 10 entités relevant des actuelles classes 6, 7 ou 8, on constate que le surcoût maximum pour la commune est de 36 %.

Afin d'éviter une surcharge financière trop importante pour les plus petites communes, nous estimons que la Région wallonne devrait prendre en charge les surcoûts excédant 30 %. Sur base de nos projections, le coût à charge de l'autorité régionale serait de l'ordre de 220.361 euros par an. Cette solution permettrait de faire bénéficier les petites communes d'un impact financier relativement réduit par rapport à leurs budgets propres, au prix d'une charge d'importance limitée à l'échelle du budget régional, sans toutefois réduire significativement le montant d'intervention des communes tel qu'il avait été admis.

Ama/Lme/Odu/Kvo/vho
4.11.2008