

STATUT ADMINISTRATIF

REGLEMENT RELATIF A L'AVANCEMENT DU PERSONNEL TECHNIQUE, OUVRIER ET DE MAITRISE

Délibération du Conseil communal du 15 septembre 1999, modifiée le 19 septembre 2001, le
26 mars 2003, le 1^{er} juin 2005, le 25 mars 2009, le 27 juin 2012, le 29 janvier 2014 et le 24 février
2016

1. PRINCIPES GENERAUX

Article 1^{er}

Pour le personnel technique, ouvrier et de maîtrise, les promotions se font, dans les limites du cadre arrêté par le Conseil communal en sa séance du 13 mai 1998, suivant l'ancienneté prenant cours à dater de la nomination en qualité de stagiaire et suivant les règles établies par la circulaire du 28 avril 1994 du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale, relative à l'harmonisation du statut administratif et à la révision générale des barèmes du personnel des pouvoirs locaux de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le fait qu'aucun candidat ne réunit toutes les conditions requises pour accéder à un emploi vacant ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher les promotions aux grades inférieurs. Dans ce cas, cet emploi restera vacant au cadre et, pour autant qu'il réunisse les conditions requises, un candidat pourra être nommé en surnombre au grade inférieur. Cette mesure ne sera d'application que pour des grades de promotion consécutifs.

Cette situation de surnombre devra être régularisée à la première occasion.

Article 2

La présente réglementation s'applique aux agents pourvus d'une nomination définitive et revêtus d'un des grades suivants:

Niveau A:

Ingénieur en chef-directeur, directeur-adjoint technique, coordinateur des services techniques, inspecteur de travaux, architecte, ingénieur, éco-conseiller, urbaniste, géomètre, chef du service Prévention et de Protection au travail

Niveau B:

Secrétaire technique et secrétaire technique-chef;

Niveau C:

Assistant technique et assistant technique-chef;

Niveau D:

Adjoint technique et adjoint technique-chef;

Niveau E:

Responsable d'équipe

2. CHANGEMENT DE NIVEAU

Article 3

Le changement de niveau est toujours octroyé moyennant examen aux agents qui comptent l'ancienneté de niveau suivante:

Passage de niveau:

de E vers D: minimum de 3 ans d'ancienneté;

de D vers C: minimum de 3 ans d'ancienneté;

de C vers B: minimum de 3 ans d'ancienneté;

de C vers A: minimum de 5 ans d'ancienneté;

de B vers A: minimum de 3 ans d'ancienneté.

Article 4

L'examen visé à l'article précédent comprend:

1° pour les candidats aux fonctions du niveau D:

a) une épreuve théorique

b) une épreuve pratique

Chacune de ces épreuves est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points à chacune des épreuves et 60 points sur l'ensemble.

2° pour les candidats aux fonctions des niveaux C:

a) le résumé et le commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général;

b) une épreuve orale: entretien portant sur des questions fondamentales en rapport avec la formation acquise et permettant d'apprécier les connaissances générales des candidats, leur maturité ainsi que leur aptitude à assumer les missions afférentes à l'emploi postulé.

Chacune de ces épreuves est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points à chacune des épreuves et 60 points sur l'ensemble.

3° pour les candidats aux fonctions du niveau B:

a) le résumé et le commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général;

b) une épreuve orale: entretien portant sur des questions fondamentales en rapport avec la formation acquise et permettant d'apprécier les connaissances générales des candidats, leur maturité ainsi que leur aptitude à assumer les missions afférentes à l'emploi postulé. Durant cette épreuve, les candidats seront également interrogés sur leurs connaissances relatives au Code sur le bien-être au travail.

Chacune de ces épreuves est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points à chacune des épreuves et 60 points sur l'ensemble.

4° pour les candidats aux fonctions du niveau A:

a) le résumé et le commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général;

b) une épreuve orale: entretien portant sur des questions fondamentales en rapport avec la formation acquise et permettant d'apprécier les connaissances générales des candidats, leur maturité ainsi que leur aptitude à assumer les missions afférentes à l'emploi postulé;

c) examen écrit sur la connaissance élémentaire en matière de:

- * droit public plus spécialement en rapport avec les institutions locales
- * droit administratif et plus spécialement en ce qui concerne les pouvoirs et les moyens de l'administration ainsi que les voies de recours contre ses décisions;
- * droit civil et plus spécialement les dispositions du Livre II et des Titres III, IV, VI et XX du Livre III du code civil;
- * le code sur le bien-être au travail.

Chacune de ces épreuves est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points à chacune des épreuves et 90 points sur l'ensemble.

3. PROMOTION

Article 5

Toute promotion est soumise à une période d'essai d'un an.

Article 6

Au cours de ce stage et au plus tard à l'expiration de la période d'un an, les agents stagiaires des niveaux A et B devront avoir satisfait à une épreuve de fin de stage.

Cette épreuve comprend:

a) pour le niveau B:

Un projet technique en rapport avec la spécialité. Les candidats défendront leur projet oralement devant le jury.

Cette épreuve a pour but d'établir que le candidat a, durant son stage, obtenu les acquis nécessaires à la gestion de la mission afférente à l'emploi.

Cette épreuve est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points.

b) pour le niveau A:

Les agents du niveau A seront invités, durant leur stage, à présenter un projet technique en rapport avec leur spécialité. Ils défendront leur projet oralement devant un jury.

Cette épreuve a pour but d'établir que le candidat a, durant son stage, obtenu les acquis nécessaires à la gestion d'un bureau de l'administration (compétence, esprit d'initiative, créativité, responsabilité).

Cette épreuve est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points.

4. DES JURYS D'EXAMENS

Article 7. - Le jury comprend:

- 1° un président qui est le Bourgmestre;
- 2° un vice-président délégué par le Collège des Bourgmestre et Echevins;
- 3° deux assesseurs au minimum.

Le Président désigne le secrétaire du jury.

En cas d'absence ou d'empêchement du bourgmestre, le jury est présidé par le Vice-Président.

Les délibérations après chaque épreuve ainsi que la délibération finale sont prises à la majorité des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

Chaque groupe siégeant au Conseil communal peut déléguer un de ses membres comme observateur au cours des épreuves. Sont considérés comme formant un groupe, les conseillers élus sur une même liste.

Un délégué de chaque organisation syndicale représentative pourra également siéger comme membre observateur.

Il est entendu que les membres observateurs ne participent ni à la correction des épreuves, ni aux délibérations des membres correcteurs.

Article 8

A l'issue de chaque examen, le jury dresse un procès-verbal des différentes épreuves ainsi qu'un tableau des résultats.

Ces documents sont communiqués au Collège des Bourgmestre et Echevins qui arrête la liste des lauréats.

Si le candidat n'a pas satisfait à l'examen, le Collège l'informe des moyens de recours qui lui sont offerts.

5. RAPPORT DE FIN DE STAGE

Article 9

A l'expiration du stage, le chef de service établit un rapport circonstancié sur la manière de servir du stagiaire. Ce rapport est communiqué au stagiaire qui le vise et le signe.

Le stagiaire qui s'estime lésé par les mentions du rapport peut, dans les dix jours ouvrables à compter de la date de l'apposition de son visa, ou du refus d'accomplir cette formalité, introduire une réclamation écrite auprès du Collège des Bourgmestre et Echevins.

La réclamation énonce les motifs sur lesquels elle prend appui et précise si le stagiaire souhaite être entendu par l'autorité.

Elle est soumise, avec le rapport de fin de stage, au Conseil communal qui statue par décision motivée (ou au Collège s'il a obtenu délégation du pouvoir de nomination).

Dans l'éventualité où le stagiaire est entendu par l'autorité appelée à se prononcer, il peut se faire assister par un conseil de son choix.

Sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins, le Conseil (ou le Collège s'il a obtenu délégation du pouvoir de nomination) peut décider de prolonger la période de stage de deux périodes de six mois au maximum.

A l'issue de cette période d'essai, l'agent est promu définitivement ou recouvre son grade antérieur avec les avantages correspondants.

6. FONCTIONS DIRIGEANTES

A. Fonctions Code 4

Article 10

L'accession aux grades de responsable d'équipe (E4), d'adjoint technique-chef (D4), d'assistant technique-chef (C4) et de secrétaire technique-chef (B4) se fait suite à un examen de promotion donnant accès au code 4.

Les candidats à cette promotion, chacun dans son niveau, doivent compter une ancienneté de niveau de 3 ans au moins.

Article 10 bis

Les titulaires d'un grade code 4 dans un niveau pourront accéder au grade code 4 du niveau directement supérieur pour autant qu'ils aient une ancienneté de grade de 3 ans au moins et une évaluation positive dans leurs fonctions. Dans ce cas, ils seront dispensés de l'examen prévu à l'article 10, mais ils devront présenter les épreuves prévues par le présent règlement en cas de promotion avec changement de niveau, en ce compris les épreuves de fin de stage.

B. Fonctions particulières

Article 11

La promotion au grade de directeur adjoint technique se fait en tenant compte des emplois vacants au cadre du personnel, parmi les inspecteurs de travaux, architectes, urbaniste, éco-conseiller, géomètre communal comptant au moins 3 années d'ancienneté dans leur grade et dont la carrière a été évaluée positivement.

Article 11bis

La promotion au grade de coordinateur des services techniques se fait lorsque l'emploi est devenu vacant au cadre du personnel, parmi les inspecteurs de travaux ou architectes comptant au moins 3 années d'ancienneté dans leur grade, et dont la carrière a été évaluée positivement.

Article 12

La promotion au grade de directeur technique se fait en tenant compte des emplois vacants au cadre du personnel, parmi les directeurs-adjoints technique comptant au moins 3 ans d'ancienneté dans leur grade ou parmi les inspecteurs de travaux, architectes, urbaniste, éco-conseillers, géomètre communal, ingénieur, coordinateur des services techniques, comptant au moins 6 années d'ancienneté dans leur grade et dont la carrière a été évaluée positivement.

Article 12bis

Les candidats à une fonction de directeur adjoint technique ou de directeur technique sont invités à une épreuve orale et individuelle qui consiste en un entretien portant sur des questions fondamentales en rapport avec la formation acquise et permettant d'apprécier les connaissances générales des candidats, leur maturité ainsi que leur aptitude à assumer les missions afférentes à l'emploi postulé.

Au plus tard 7 jours francs avant la date fixée pour l'épreuve orale, le candidat communique au président du jury une note décrivant sa conception de la fonction postulée avec mise en perspective.

Cette épreuve est notée collégialement sur 50 point; pour y satisfaire, le candidat doit obtenir au moins 30 points (CC 24 février 2016).

Article 13

L'ingénieur des travaux peut être promu au grade d'ingénieur en chef-directeur, lorsque l'emploi est devenu vacant au cadre du personnel et lorsqu'il compte au moins 9 ans d'ancienneté dans son grade et que sa carrière a été évaluée positivement.

Article 14

La promotion aux grades de secrétaire communal, de secrétaire communal adjoint ou de receveur communal se fait parmi le personnel titulaire à titre définitif d'une fonction rémunérée sur base d'une échelle barémique au moins équivalente à celle de secrétaire d'administration (échelle A1 (1-2-3) ou A2 (1-2-3)), qui

- a) - soit est titulaire d'un diplôme ou certificat délivré par l'enseignement universitaire ou assimilé ou l'enseignement supérieur non universitaire de type long (voir délibération du Conseil communal du 18 novembre 1998 relative au règlement sur le recrutement du personnel administratif - niveau A);
- b) - soit compte 9 ans d'ancienneté dans un grade de niveau A.

Article 15

L'examen de promotion, mentionné à l'article 10 comporte selon le niveau et le profil de la fonction dirigeante:

a) une épreuve écrite portant sur:

- la connaissance approfondie de la fonction de base du niveau;
- la connaissance du statut du personnel à diriger dans son niveau;
- la connaissance générale et/ou spécifique de la législation qui règle les relations entre l'Autorité et son personnel;
- la loi du 4 août 1996, relative au bien-être des travailleurs, et plus particulièrement:
 - la sécurité des travailleurs;
 - l'hygiène des lieux de travail;
 - la santé des travailleurs;
 - les mesures de prévention contre les accidents de travail, les nuisances;
- la technique d'évaluation;

b) une épreuve orale portant sur:

Les compétences:

- les applications pratiques de la connaissance théorique;
- la direction dans une fonction stratégique;
- les compétences de synthèse et d'analyse concrètes;
- la gestion de conflits; négociation;
- la faculté de jugement;
- la capacité de communication interne et externe;
- application des techniques d'évaluation des subalternes.

Les attitudes:

- le style de commandement;
- la capacité de délégation suivant les circonstances;
- l'entretien d'évaluation.