

**STATUT ADMINISTRATIF**  
**REGLEMENT SUR LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL TECHNIQUE,**  
**OUVRIER ET DE MAITRISE**

Délibération du Conseil communal du 21 avril 1999, modifiée le 25 mars 2009, le 26 mai 2010, le 30 mai 2012 et le 24 février 2016

**1. PRINCIPE GENERAL**

**Article 1<sup>er</sup>**

Le recrutement du personnel technique, ouvrier et de maîtrise a toujours lieu à la suite d'un appel public et par voie de recrutement.

**Article 2**

Les grades des emplois techniques, ouvriers et de maîtrise sont groupés en cinq niveaux:

Le niveau A comprend les emplois d'ingénieur en chef directeur, de directeur technique, de directeur-adjoint technique, de coordinateur des services techniques, d'architecte, d'ingénieur, d'éco-conseiller, d'urbaniste, d'inspecteur de travaux, de géomètre, de chef du service de Prévention et de protection au travail;

Le niveau B comprend les emplois de secrétaire technique;

Le niveau C comprend les emplois d'assistant technique;

Le niveau D comprend les emplois d'adjoint technique;

Le niveau E comprend les emplois d'ouvrier auxiliaire.

**2. CONDITIONS D'ADMISSIBILITE**

**Article 3**

Nul ne peut être nommé à un emploi s'il ne satisfait aux conditions générales d'admissibilité et ne subit avec succès les épreuves d'admission prescrites.

**Article 4**

Lorsqu'un service aura démontré qu'il y a urgence de procéder au recrutement d'un agent pour satisfaire aux exigences du service et qu'il n'est pas possible d'attendre les résultats d'un examen de recrutement, il sera procédé à l'engagement d'un agent sous le régime du contrat d'emploi à durée indéterminée.

Les candidats doivent cependant satisfaire aux conditions prescrites par l'article 7.

**Article 5**

Lorsque divers services auront fait valoir différentes vacances d'emploi prévues au cadre du personnel de leur service, il sera procédé à l'organisation d'un examen de recrutement.

**Article 6**

L'examen de recrutement est précédé par:

a) un appel interne aux agents communaux engagés sous le régime du contrat d'emploi ou titulaires d'un grade inférieur qui répondent aux conditions de recrutement.

Ces derniers seront invités à participer à l'examen par lettre adressée individuellement ou par note de service.

b) un appel public aux candidats pour un groupe d'emplois déterminés;

Tout examen de recrutement s'accompagnera d'un examen de promotion.

### **Article 7**

N'est autorisé à se présenter aux épreuves d'admission que le candidat répondant aux conditions générales suivantes:

- 1° réunir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice des fonctions à conférer;
- 2° être d'une conduite répondant aux exigences de la fonction;
- 3° jouir des droits civils et politiques;
- 4° être porteur d'un diplôme ou certificat de fin d'études en rapport avec le niveau du grade à conférer  
niveau A: master ou diplôme de deuxième cycle de l'enseignement universitaire ou assimilé ou de l'enseignement supérieur non universitaire de type long;  
niveau B: bachelier ou diplôme universitaire de premier cycle ou diplôme de l'enseignement supérieur du type court et assimilé;  
niveau C: enseignement secondaire supérieur et assimilé;  
niveau D: enseignement secondaire inférieur ou assimilé.

Pour l'accès au niveau D, vu la nature des qualifications, le diplôme requis peut être remplacé par une expérience utile de 6 années, dûment attestée.

niveau E: pas d'exigence de diplôme.

Lors de chaque appel, le Collège des Bourgmestre et Echevins arrête la liste des diplômes exigés. Toutefois l'accès à l'emploi d'ingénieur en chef directeur est réservé aux titulaires d'un diplôme d'ingénieur civil.

Les diplômes jugés équivalents par les autorités belges compétentes seront également pris en considération.

5° Pour les emplois de directeur-adjoint technique, faire valoir une expérience professionnelle de 3 ans au moins, dans des fonctions de niveau 1 ou A dans le secteur public ou des fonctions équivalentes dans le secteur privé. Dans ce cas, le Collège appréciera le niveau de fonction en se basant sur des attestations fournies par le ou les employeurs. Pour les emplois de directeur-technique, l'expérience professionnelle requise correspondant aux critères mentionnés ci-dessus, sera de 6 ans au moins, et pour l'emploi d'ingénieur en chef directeur, de 9 ans au moins.

## **3.- DES EPREUVES D'EXAMENS**

### **Article 8**

Une première sélection des candidats a lieu d'après leurs titres et éventuellement d'un examen psychotechnique (pour les candidats des niveaux A et B).

Cette sélection sera opérée par le jury de l'examen sur base des documents produits à l'appui de leur demande de participation.

### **Article 9**

L'examen comporte:

1) pour les candidats aux fonctions des niveaux E et 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 du niveau C:

- a) résumé et commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général;
- b) une épreuve technique écrite comprenant:
  - une partie de mathématique;

- une partie technique permettant d'apprécier les connaissances des candidats en rapport avec l'emploi à conférer;

- c) 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) résumé et commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général;

b) une épreuve technique écrite permettant d'apprécier les connaissances des candidats en rapport avec l'emploi à conférer;

- c) 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) résumé et commentaire d'une conférence sur un sujet d'ordre général;

b) une épreuve écrite technique permettant d'apprécier les connaissances des candidats en rapport avec l'emploi à conférer;

- c) 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.

d) une épreuve écrite portant 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 120 points sur l'ensemble, à l'exception des candidats aux fonctions d'ingénieur en chef directeur, de directeur technique et de directeur-adjoint technique, qui devront obtenir au moins 30 points à chacune des épreuves.

Toutefois, les candidats aux fonctions d'ingénieur en chef directeur sont dispensés de l'épreuve b) (épreuve écrite technique).

**Article 9bis**

Pour les candidats externes ainsi que pour les agents en fonction depuis moins d'un an dans la Commune à quelque titre que ce soit, seule la réussite des épreuves visées à l'article 9, 4°, alinéa a, b et c constitue un préalable à la mise en stage, l'épreuve visée à l'alinéa d) étant organisée en fin de stage. Dans ce cas, les candidats devront obtenir 90 points sur l'ensemble des trois épreuves préalables à la mise en stage.

**Article 9ter**

*L'ordre des épreuves c et d est inversé pour les examens de directeur technique et de directeur adjoint technique, de sorte que l'épreuve orale soit la dernière épreuve.*

*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 collégalement sur 50 points; pour y satisfaire, le candidat doit obtenir au moins 30 points (CC 24 février 2016).*

#### **4. DES JURYS D'EXAMENS**

##### **Article 10**

Pour les niveaux A, B et C, le jury comprend:

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

En cas d'absence ou d'empêchement du bourgmestre, le jury est présidé par le Vice-Président (le premier dans l'ordre des nominations).

Pour les niveaux E et D, le jury comprend:

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

Le Président désigne le secrétaire du jury.

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 11**

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.

Le Collège informe chaque candidat des points qu'il a obtenus aux différentes épreuves.

Si le candidat n'a pas satisfait à l'examen, le Collège l'informe des moyens de recours qui lui sont offerts soit auprès des tribunaux judiciaires soit auprès du Conseil d'Etat.

#### **5. DU STAGE**

##### **Article 12**

La durée du stage est fixée uniformément pour tous les niveaux (E à A) à un an. Cette période peut être prolongée au maximum de deux périodes de six mois sur proposition du Collège des Bourgmestre et Echevins.

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:

- 1°) 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.

#### 2° pour le niveau A:

a) Les agents du niveau A seront invités à présenter un projet technique en rapport avec leur spécialité. Ils 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 sa fonction.

Cette épreuve est notée sur 50 points. Pour être lauréats de l'examen, les candidats devront obtenir 25 points à l'exception des candidats aux fonctions de directeur-adjoint technique, qui devront obtenir au moins 30 points.

b) Pour les personnes visées à l'article 9bis, l'épreuve visée à l'article 9, 4°, alinéa d) est organisée durant le stage. Dans ce cas, les candidats devront obtenir 60 points sur l'ensemble des deux épreuves de fin de stage.

## 6. DU RAPPORT DE FIN DE STAGE

### Article 13

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 date 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 d'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 (ou au Collège des Bourgmestre et Echevins, s'il a obtenu délégation du pouvoir de nomination), qui statue par décision motivée.

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.

### Article 14

Si le stagiaire ne réunit pas toutes les conditions pour être pourvu d'une nomination définitive, le Conseil communal, ou le Collège des Bourgmestre et Echevins s'il a obtenu délégation du pouvoir de nomination, peut décider du maintien en stage.

### Article 15

Le stagiaire qui ne satisfait pas aux exigences du service ou qui échoue aux épreuves de fin de stage est licencié moyennant un préavis de trois mois, soit à l'expiration du stage, soit au cours de celui-ci.

S'il avait déjà la qualité d'agent communal, il est réaffecté à son emploi précédent ou à tout autre emploi équivalent.

## 7. DE LA RESERVE DE RECRUTEMENT

### Article 16

Il n'est pas constitué de réserve de recrutement pour les fonctions d'ingénieur en chef directeur, de directeur technique et de directeur-adjoint technique.

Les lauréats d'un examen de recrutement sont versés dans une réserve valable pendant une durée de deux ans à compter du premier du mois qui suit celui de la clôture du procès-verbal de l'examen.

Toutefois, si des conditions exceptionnelles le justifient, la durée de la réserve de recrutement pourra être prolongée au maximum de deux ans.

Les agents visés à l'article 6 a, lauréats d'un examen de recrutement sont maintenus dans la réserve de recrutement aussi longtemps qu'ils n'ont pas pu bénéficier d'une mise en stage pour autant qu'ils restent au service de la commune de façon continue et qu'ils fassent l'objet d'une évaluation favorable. Ce maintien illimité ne peut constituer un obstacle à la constitution d'une nouvelle réserve pour le même type de fonction si les agents en réserve ne réunissent pas toutes les conditions pour être mis en stage.

#### **Article 17**

Les candidats qui cessent de remplir les conditions d'admissibilité énoncées à l'article 7 sont rayés de la réserve de recrutement.

Le candidat qui ne répond pas, dans les trente jours à dater de l'envoi, par lettre recommandée à la poste, à la demande qui lui est adressée par le Collège des Bourgmestre et Echevins, pour savoir s'il maintient sa candidature, est rayé d'office de la réserve de recrutement.

**ADMINISTRATIEF STATUUT**  
**REGLEMENT BETREFFENDE DE WERVING VAN HET TECHNISCH-**  
**ARBEIDERS- EN MEESTERSCHAPSPERSONEEL**

Raadsbesluit van 21 april 1999 18 november 1998, gewijzigd op 25 maart 2009, op 26 mei 2010, op 30 mei 2012 en op 24 februari 2016

**1. ALGEMENE BEPALINGEN**

**Artikel 1**

De aanwerving van het technisch, arbeiders- en meesterschapspersoneel gebeurt steeds ingevolge een openbare oproep en bij wijze van aanwerving.

**Artikel 2**

De graden van de betrekkingen voor het technisch-, arbeiders- en meesterschapspersoneel zijn onderverdeeld in vijf niveaus:

Het niveau A omvat de betrekkingen van hoofdingenieur-directeur, technisch directeur, technisch adjunct-directeur, coördinator van de technische diensten architect, ingenieur, milieuraadgever, stedenbouwkundige, inspecteur der werken, landmeter, hoofd van de dienst preventie en bescherming op het werk;

Het niveau B omvat de betrekkingen van technisch secretaris;

Het niveau C omvat de betrekkingen van technisch assistent;

Het niveau D omvat de betrekkingen van technisch adjunct;

Het niveau E omvat de betrekkingen van hulparbeider.

**2. TOEGANGSVOORWAARDEN**

**Artikel 3**

Niemand kan in een betrekking worden benoemd indien hij niet voldoet aan de algemene toelaatbaarheidsvereisten en hij niet slaagt voor het voorgeschreven wervingsexamen.

**Artikel 4**

Wanneer een dienst bewezen heeft dat er dringend moet worden overgegaan tot de aanwerving van een beambte om te voldoen aan de vereisten van de dienst en het niet mogelijk is te wachten op de resultaten van een wervingsexamen zal er worden overgegaan tot de aanwerving van een beambte onder het stelsel van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

De kandidaten moeten nochtans voldoen aan de voorgeschreven voorwaarden van artikel 7.

**Artikel 5**

Wanneer verschillende diensten melding zullen hebben gemaakt van de in de personeelsformatie van hun dienst voorziene vacatures zal er worden overgegaan tot het organiseren van een wervingsexamen.

**Artikel 6**

Het wervingsexamen wordt voorafgegaan door:

a) een interne oproep tot de gemeentebeambten aangeworven onder het stelsel van de arbeidsovereenkomst of houder van een lagere graad die aan de wervingsvoorwaarden beantwoorden.

Deze laatsten zullen bij individueel gerichte brief of bij dienstnota uitgenodigd worden om deel te nemen aan het examen.

b) een openbare oproep tot de kandidaten voor een bepaalde groep betrekkingen;

Elk wervingsexamen zal gepaard gaan met een bevorderingsexamen.

### **Artikel 7**

Niemand wordt toegelaten deel te nemen aan een wervingsexamen indien hij niet voldoet aan de hierna volgende algemene toelaatbaarheidsvereisten:

- 1° de fysische vereiste geschiktheid voor de uitoefening van de te begeven functie bezitten;
- 2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
- 3° de burgerlijke en politieke rechten genieten;

4° houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat overeenkomt met het niveau van de te verlenen graad en met de aard van de te begeven graad:

- niveau A: master of diploma van de tweede cyclus van het universitair of gelijkgesteld onderwijs of van het hoger niet universitair onderwijs van het lange type;
  - niveau B: bachelor of universitair diploma van de eerste cyclus of diploma van het hoger onderwijs van het korte type of gelijkgesteld;
  - niveau C: hoger secundair onderwijs of gelijkgesteld;
  - niveau D: lager secundair onderwijs of gelijkgesteld.
- Voor de toegang tot het niveau D, gelet op de aard van de kwalificaties, kan het vereiste diploma vervangen worden door een nodige ervaring van zes jaar
- niveau E: geen diploma vereist.

Bij iedere oproep legt het college van burgemeester en schepenen de lijst van de vereiste diploma's vast. Echter wordt de toegang tot de betrekking van hoofdingenieur-directeur voorbehouden tot de titularissen van een diploma van burgerlijk ingenieur.

De diploma's die als equivalent beschouwd worden door de bevoegde belgische overheid zullen eveneens in aanmerking genomen worden.

5° Voor de functies van technisch adjunct-directeur, een beroepservaring van minimum 3 jaar hebben, binnen functies van niveau 1 of A binnen de openbare sector of gelijkwaardige functies in de privé-sector. In dit geval, zal het College het niveau van de functie beoordelen zich baserend op de attesten die verschaft zijn door de werkgever(s). Voor de betrekkingen van technisch directeur, zal de vereiste beroepservaring die aan de bovenvermelde criteria voldoet minstens van 6 jaar zijn, en voor de betrekking van hoofdingenieur-directeur, minstens van 9 jaar.

## **3. OVER DE WERVINGSEXAMENS**

### **Artikel 8**

Een eerste selectie van de kandidaten geschiedt volgens hun titels en eventueel op basis van een psychotechnische proef (voor de kandidaten van de niveaus A en B).

Deze selectie zal door de examencommissie worden verricht op basis van de documenten die de kandidaten voorleggen ter ondersteuning van hun aanvraag tot deelname.

### **Artikel 9: Examen**

Het examen bestaat:

1° voor de kandidaten tot de functies van het niveau E en D uit:

- a) een theoretische proef;
- b) een praktische proef.

Elk van deze proeven wordt beoordeeld op 50 punten. Om laureaat van het examen te zijn, moeten de kandidaten 25 punten behalen op elk van de proeven en 60 punten in het geheel.

2° voor de kandidaten tot de functies van het niveau C uit:

- a) een samenvatting en een commentaar van een voordracht van algemene aard;
- b) een technische schriftelijke proef bestaande uit:
  - een wiskundig gedeelte;
  - een technisch gedeelte om de kennis van de kandidaten i.v.m. de te begeven betrekking te kunnen inschatten;



c) een mondelinge proef: onderhoud over fundamentele vraagstukken i.v.m. met de vereiste vorming die moet toelaten de algemene kennis van de kandidaten na te gaan, alsook hun maturiteit en de geschiktheid om de opdrachten i.v.m. de gesolliciteerde betrekking uit te voeren.

Elk van deze proeven wordt beoordeeld op 50 punten. Om laureaat van het examen te zijn, moeten de kandidaten 25 punten behalen op elk van de proeven en 60 punten in het geheel.

### 3° voor de kandidaten tot de functies van het niveau B:

- a) een samenvatting en een commentaar van een voordracht van algemene aard;
- b) een technische schriftelijke proef om de kennissen van de kandidaten i.v.m. de te begeven betrekking te kunnen inschatten;
- c) een mondelinge proef: onderhoud over fundamentele vraagstukken i.v.m. met de vereiste vorming die moet toelaten de algemene kennis van de kandidaten na te gaan, alsook hun maturiteit en de geschiktheid om de opdrachten i.v.m. de gesolliciteerde betrekking uit te voeren. Gedurende deze proef, zullen de kandidaten worden ondervraagd over hun kennis i.v.m. het wetboek over het welzijn op de arbeidsplaatsen.

Elk van deze proeven wordt beoordeeld op 50 punten. Om laureaat van het examen te zijn, moeten de kandidaten 25 punten behalen op elk van de proeven en 60 punten in het geheel.

### 4° voor de kandidaten tot de functies van het niveau A:

- a) een samenvatting en een commentaar van een voordracht van algemene aard;
- b) een technische schriftelijke proef om de kennissen van de kandidaten i.v.m. de te begeven betrekking te kunnen inschatten;
- c) een mondelinge proef: onderhoud over fundamentele vraagstukken i.v.m. met de vereiste vorming die moet toelaten de algemene kennis van de kandidaten na te gaan, alsook hun maturiteit en de geschiktheid om de opdrachten i.v.m. de gesolliciteerde betrekking uit te voeren.
- d) een schriftelijke proef over de elementaire kennis inzake:
  - het publiekrecht en inzonderheid i.v.m. de plaatselijke besturen;
  - administratief recht en inzonderheid voor wat betreft de rechten en de middelen waarover het bestuur beschikt en de beroepsmiddelen tegen deze beslissingen;
  - burgerlijk recht en in het bijzonder de bepalingen van Boek II en van de Titels III, IV, VI en XX van Boek III van het burgerlijk wetboek.
  - het wetboek over het welzijn op de werkplaatsen.

Elk van deze proeven wordt beoordeeld op 50 punten. Om laureaat van het examen te zijn, moeten de kandidaten 25 punten behalen op elk van de proeven en 120 punten in het geheel, op uitzondering van de kandidaten voor de functie van hoofdingenieur-directeur, van technisch directeur en van technisch adjunct-directeur, die minimum 30 punten moeten behalen op elk van de proeven.

Echter worden de kandidaten voor de functie van hoofdingenieur-directeur vrijgesteld van de proef b) (schriftelijke technische proef).

### **Artikel 9bis**

Voor de externe kandidaten alsook voor de beambten die minder dan een jaar in functie zijn binnen de gemeente in welke hoedanigheid ook, zal enkel het slagen van de proeven beoogd door artikel 9,4° alinea a, b en c een voorwaarde vormen tot het begin van de stage; de proef beoogd door artikel 9,4°, alinea d) wordt georganiseerd op het einde van de stage. In dit geval zullen de kandidaten 90 punten moeten behalen op de 3 proeven voorafgaande aan de stage.

### **Artikel 9ter**

*De volgorde van de proeven c en d is omgekeerd voor de examens van directeur en adjunct-directeur, zodat de mondelinge proef de laatste proef is.*

*Ten laatste 7 kalenderdagen voor de vastgestelde dag waarop de mondelinge proef zal plaatsvinden, deelt de kandidaat aan de voorzitter van de jury een nota mee waarin hij zijn visie op de uit te oefenen functie beschrijft.*

*Die proef wordt beoordeeld op 50 punten. Om laureaat van het examen te zijn, moeten de kandidaten minstens 30 punten behalen (G.R. 24 februari 2016).*

#### **4. DE EXAMENCOMMISSIES**

##### **Artikel 10**

Voor de niveaus A, B, en C is de examencommissie samengesteld uit:

- 1° een voorzitter die de Burgemeester is;
- 2° een of twee vice-voorzitters afgevaardigd door het College van Burgemeester en Schepenen;
- 3° tenminste twee bijzitters.

In geval van afwezigheid of verhindering van de burgemeester zal de examencommissie voorgezeten worden door de vice-voorzitter (de eerste in de volgorde van benoeming)

Voor de niveaus E en D:

- 1° een voorzitter afgevaardigd door het College van Burgemeester en Schepenen;
- 2° tenminste drie bijzitters.

De voorzitter duidt de secretaris van de examencommissie aan.

In geval van afwezigheid of verhindering van de burgemeester wordt de examencommissie voorgezeten door de vice-voorzitter (de eerste volgens de volgorde van benoeming).

De beraadslagingen worden na elke proef alsmede bij de eindberaadslaging bij meerderheid van stemmen genomen, in geval van staking van stemmen is de stem van de voorzitter doorslaggevend.

Elke groep die in de Gemeenteraad zetelt mag één van zijn leden tijdens de proeven als waarnemer afvaardigen. De gemeenteraadsleden verkozen op eenzelfde lijst worden beschouwd als behorende tot een groep.

Een afgevaardigde van elke representatieve vakbondsorganisatie zal eveneens als waarnemer kunnen worden afgevaardigd.

De waarnemers nemen vanzelfsprekend niet deel aan de verbetering, noch aan de deliberaties van de examencommissie.

##### **Artikel 11**

Na elk examen wordt een proces-verbaal van de verschillende proeven en een tabel van de resultaten opgesteld.

Deze documenten worden meegedeeld aan het College van Burgemeester en Schepenen die de lijst der laureaten vaststelt.

Het College informeert elke kandidaat van de punten die hij heeft behaald voor de verschillende proeven.

Indien de kandidaat niet geslaagd is voor het examen, deelt het College hem de beroepsmiddelen mee hetzij bij de rechtbanken, hetzij bij de Raad van State.

#### **5. OVER DE STAGE**

##### **Artikel 12**

De duur van de stage wordt gelijkmatig voor alle niveaus (E tot A) op één jaar vastgesteld.

Deze periode kan maximum met twee periodes van zes maanden op voorstel van het College van Burgemeester en schepenen worden verlengd.

Gedurende deze stage en ten laatste voor het beëindigen van de periode van één jaar zullen de kandidaten stagiairs van het niveau A en B moeten voldoen aan een eindstageproef.

Deze proef omvat:

- a) voor het niveau B:

Een technisch project in verband met de specialiteit. De kandidaten zullen hun project mondeling voor een jury moeten verdedigen. Deze proef heeft tot doel te bepalen of de kandidaat tijdens zijn stage de nodige ervaring heeft opgedaan voor het beheren van de opdracht eigen aan de betrekking.

b) voor het niveau A:

a) de ambtenaren behorende tot het niveau A zullen, gedurende de stageperiode, uitgenodigd worden om een technisch project i.v.m. hun specialiteit voor te dragen. Ze zullen hun project mondeling voor een jury moeten verdedigen.

Deze proef wordt beoordeeld op 50 punten. Om laureaat van het examen te zijn, moeten de kandidaten 25 punten behalen, op uitzondering van de kandidaten voor de functie van technisch adjunct-directeur, die minimum 30 punten moeten behalen op elk van de proeven.

b) Voor de personen die beoogd worden door artikel 9bis, zal de proef voorzien door artikel 9,4°, alinea d) georganiseerd worden gedurende de stage. In dit geval zullen de kandidaten 60 punten moeten behalen op het geheel van de 2 proeven op het einde van de stage.

## **6. OVER HET STAGE-EINDVERSLAG**

### **Artikel 13**

Op het einde van de stageperiode stelt de dienstchef een gedetailleerd verslag op over de manier van dienen van de stagiair. Dit verslag wordt voorgelegd aan de stagiair die het dagtekent en ondertekent.

De stagiair die zich benadeeld voelt door de vermeldingen in het verslag mag, binnen de tien werkdagen vanaf de datum van de plaatsing van zijn visum of van zijn weigering tot vervulling van de formaliteit, een schriftelijke klacht indienen bij het Collège van Burgemeester en Schepenen.

De klacht vermeldt de motieven waarop zij steunt en preciseert of de stagiair door de overheid wenst verhoord te worden.

Zij wordt samen met het eindverslag van de stage aan de Gemeenteraad voorgelegd (of aan het College van Burgemeester en Schepenen, indien het volmacht verkregen heeft om over te gaan tot de benoeming ) die bij gemotiveerde beslissing uitspraak doet.

In de veronderstelling dat de stagiair wordt verhoord door de overheid die uitspraak moet doen, kan hij zich laten bijstaan door een raadsman van zijn keuze.

### **Artikel 14**

Indien de stagiair niet alle voorwaarden vervult om van een definitieve benoeming te worden voorzien, kan de Gemeenteraad (of het College van Burgemeester en Schepenen, indien het volmacht verkregen heeft om over te gaan tot de benoeming ) besluiten tot de verlenging van de stageperiode.

### **Artikel 15**

De stagiair die niet voldoet aan de vereisten van de dienst of die voor de eindstage proeven niet geslaagd is, wordt ontslagen met een opzegtermijn van drie maand, hetzij op het einde van de stageperiode, hetzij tijdens deze laatste.

Indien hij reeds de hoedanigheid van gemeentepersoneelslid bezat, wordt hij opnieuw tewerkgesteld in zijn vorig ambt of in elk ander gelijkwaardig ambt.

## **7.- OVER DE WERVINGSRESERVE**

### **Artikel 16**

Er wordt geen wervingsreserve aangelegd voor de functies van hoofdingenieur-directeur, technisch directeur en technisch adjunct-directeur.

De laureaten van een wervingsexamen worden gerangschikt in een wervingsreserve geldig gedurende een periode van twee jaar te tellen vanaf de eerste van de maand die volgt op de sluitingsdatum van het proces-verbaal van het examen.

Evenwel, indien uitzonderlijke omstandigheden het rechtvaardigen, kan de duur van de wervingsreserve worden verlengd met ten hoogste twee jaar.

#### **Artikel 17**

De kandidaten die de toetredingsvoorwaarden vermeld onder artikel 7 niet meer verenigen worden uit de wervingsreserve geschrapt. De kandidaat die niet binnen de vijftien dagen te tellen vanaf de datum van verzending van een bij ter post aangetekend schrijven antwoordt op de vraag die aan hem gericht wordt door het College van Burgemeester en Schepenen, om te weten of hij zijn kandidatuur handhaaft wordt ambtshalve uit de wervingsreserve geschrapt.

De beambten beoogd door artikel 6a, die laureaat zijn van een wervingsexamen, worden behouden in een wervingsreserve voor zolang niet van een bevordering tot stage genieten en voor zover ze op een continue basis in dienst blijven van de gemeente en dat ze het voorwerp uitmaken van een gunstige evaluatie. Dit onbeperkte behoud mag geen obstakel vormen voor de vorming van een nieuwe reserve voor dezelfde soort van functie indien de beambten binnen de reserve niet alle voorwaarde verenigen om tot de stage over te gaan.