

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^{er}

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.