

4 DECEMBRE 1997. - Circulaire ministérielle. - Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale. - Formation du personnel de niveau A. - Circulaire n° 9 (Cette circulaire n'a pas été publiée par le *Moniteur belge*)

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

DIRECTION GENERALE DES POUVOIRS LOCAUX

DIVISION DES ETUDES ET DE LA

COORDINATION DES SERVICES EXTERIEURS

Direction des Etudes

Namur, le 4 décembre 1997

A Messieurs les Gouverneurs,

A Mesdames et Messieurs les Députés permanents,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Intercommunales

Nos réf. : 610/IPGFPL9/BF/L-PGFPL9/vd

Objet : Principes généraux de la Fonction publique locale et provinciale - Formation du personnel de niveau A - circulaire n° 9

Mesdames,

Messieurs,

La formation est un droit pour le personnel.

La [circulaire du 27 mai 1994](#) relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale prévoit notamment que, l'échelle A2 Chef de bureau peut être accessible en évolution de carrière moyennant une ancienneté de 8 ans au lieu de 16 pour autant que les agents aient acquis une formation.

Suite à l'avis n° 14 émis à cet égard par le Conseil régional de la Formation, je vous prie de trouver en annexe à la présente circulaire le programme de cette formation.

Il s'agit d'un programme de 112 heures, étalé le cas échéant sur deux années, et s'articulant autour d'un tronc commun pluridisciplinaire de 52 heures et de deux modules thématiques de 30 heures chacun, à choisir par l'agent parmi les quatre proposés.

J'attire par ailleurs votre attention sur le fait que dans le souci d'assurer la cohérence de l'enseignement dispensé, il convient que tout le cycle de formation soit suivi auprès du même opérateur certifié.

A cet égard, et dans l'attente de l'établissement des normes de certification des organismes de formation, j'ai décidé que les deux opérateurs ayant assuré jusqu'à présent les formations « cycle long » et « cycle court » en management communal ou en administration communale conservaient durant une période d'un an leur certification pour dispenser le programme détaillé en annexe.

Enfin, j'ai le plaisir de vous informer que la formation interuniversitaire de 300 heures en management communal organisée dans le cadre du Programme d'Aide à la Gestion Communale (PROAGEC) peut également être valorisée pour l'évolution de carrière de l'échelle A1 vers l'échelle A2; en effet, les thèmes y abordés sont identiques à ceux du programme de 112 heures détaillé en annexe, la charge horaire plus importante permettant de les approfondir.

Je vous invite à porter le contenu de la présente à la connaissance des membres de votre personnel le cas échéant par le biais du correspondant local ou provincial.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'assurance de ma considération très distinguée.

Bernard ANSELME,

Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique.

FORMATION DE 112 HEURES POUR L'EVOLUTION DE CARRIERE A1 vers A2

TRONC COMMUN PLURIDISCIPLINAIRE (52h)

SOUS-MODULE 1: INTRODUCTION AU MANAGEMENT PUBLIC ET A LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (GRH) (18h)

1. Objectifs

Fournir une information sur les éléments fondamentaux à prendre en compte dans le management des ressources humaines d'une administration :

- aspects organisationnels et stratégiques;
- utilisation de techniques permettant d'organiser le suivi des politiques et des actions menées;
- méthodes et techniques destinées à motiver le personnel, à le responsabiliser dans l'organisation (circuit de la motivation et de la délégation);
- conditions de mise en application de l'évaluation au sein de l'administration.

2. Contenu

A. LE MANAGEMENT PUBLIC

Bien fondé de l'apport managérial

B. LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

1. L'implication du personnel par les objectifs

1.1. Le processus décisionnel et le circuit de la motivation

1.2. L'évaluation : les méthodes, les difficultés d'application, les étapes, les grilles d'évaluation

2. La gestion de projet

C. LE MODELE D'ANALYSE « GRH »

Les comportements organisationnels: les personnes, le manager, l'équipe, l'organisation

D. L'APPROCHE DES ORGANISATIONS

L'organisation en réponse aux besoins des acteurs

1. Evolution des organisations

2. Apport de la recherche et techniques d'analyse

3. Grille d'analyse organisationnelle

4. Travail du manager : faire évoluer son organisation

E. LE TABLEAU DE BORD ET LA MESURE DE LA PERFORMANCE

1. Objectifs - indicateurs

2. Types différents de tableau de bord en fonction des utilisateurs

SOUS-MODULE 2: PRINCIPES GENERAUX DU DROIT PUBLIC ET ADMINISTRATIF (14h)

1. Objectifs

- Fournir ou rappeler les principes juridiques de base du droit constitutionnel, du droit administratif et du droit local.
- Rappeler les missions, devoirs et caractéristiques du Service public.

2. Contenu

A. LA REFORME DE L'ETAT

1. Structures de l'Etat central

1.1. Généralités

1.2. Pouvoir législatif fédéral

1.3. Gouvernement fédéral

2. Communautés et Régions

2.1. Organes

2.2. Compétences

2.3. Prévention et règlement des conflits

2.4. Financement

3. Droits et libertés fondamentales

B. LES RELATIONS ENTRE CITOYENS ET ADMINISTRATIONS

1. Contentieux administratif

1.1. Système des recours en droit belge

1.2. Recours à l'administration

1.3. Recours juridictionnels

2. Transparence administrative

2.1 Motivation formelle des actes administratifs

2.2. Médiateur

2.3. Accès aux documents administratifs

3. Consultation populaire

C. DROIT DES INSTITUTIONS LOCALES

1. Fondement des institutions locales

2. Place des institutions locales dans l'organigramme institutionnel

3. Examen des compétences d'une entité locale

4. Rappel des concepts de base

4.1. Décentralisation territoriale

4.2. Décentralisation par service

4.3. Tutelle

4.4. Déconcentration

4.5. Intérêt communal/provincial ou général

5. Composition du corps communal et provincial

6. Fonctionnement des organes du corps communal et provincial

7. Attributions des organes du corps communal et provincial

D. PHILOSOPHIE ET ETHIQUE DU SERVICE PUBLIC

1. Introduction aux notions de philosophie et d'éthique

2. Exposé des deux théories sur les fondements du Service public

3. Principes à mettre en œuvre par la fonction publique

4. Pratique

5. Obstacles dans l'application

6. Place du fonctionnaire dans l'opinion publique

7. Organisations syndicales

8. Spécificité du cas communal et provincial

SOUS-MODULE 3 : INTRODUCTION AUX FINANCES LOCALES (12h)
--

1. Objectifs

Fournir les principes de base en matière de budget et de comptabilité locale afin de développer la compréhension et l'interprétation des informations contenues dans le budget et les comptes annuels tels que le bilan et comptes de résultats.

2. Contenu

A. COMPTABILITE BUDGETAIRE

1. Secteur local en quelques chiffres

2. Le budget

2.1. Procédure d'élaboration du budget

2.2. Grands principes du droit budgétaire

2.3. Définition du budget

2.4. Crédits limitatifs (d'urgence, modifications budgétaires)

2.5. Le compte budgétaire

- cycle des dépenses

- cycle des recettes
- notions

B. COMPTABILITE GENERALE

1. Les états financiers (bilan et compte de résultats)
2. Notions de trésorerie et de dette

SOUS-MODULE 4 : INFORMATISATION DE LA GESTION LOCALE (8h)

1. Objectifs

Exposer les grands principes de l'informatique et de l'informatisation des administrations locales.

2 Contenu

A. METHODOLOGIE

- Définition d'un projet
- Acteurs d'un projet
- Risques techniques, humains et économiques
- Représentation des flux
- Organisation des données

B. ETUDE DE CAS

C. INFORMATIQUE ET VIE PRIVEE

MODULE 1 : ASPECTS SPECIFIQUES DU DROIT APPLIQUE AUX POUVOIRS LOCAUX (30h)

1. Objectifs

Examiner l'organisation de la tutelle exercée sur les pouvoirs locaux.

Analyser les différents modes de gestion à la disposition des entités locales dans l'exercice de leurs missions.

Etudier la gestion du patrimoine local.

Examiner la législation sur les marchés publics et spécialement les problèmes relatifs aux marchés passés par les pouvoirs locaux.

Etudier la fonction publique locale dans ses divers aspects.

SOUS-MODULE 1: ORGANISATION DE LA TUTELLE SUR LES POUVOIRS LOCAUX (3h)

A. ACTES SOUMIS A TUTELLE

B. PROCEDES DE TUTELLE

C. PROCEDURE DE TUTELLE EN CE COMPRIS LES RECOURS

D. AUTORITES DE TUTELLE COMPETENTES

SOUS-MODULE 2 : MODES DE GESTION DES INTERETS LOCAUX ET FORMES DE COOPERATION ENTRE LES AUTORITES LOCALES (10h)

A. GESTION DIRECTE

1. Caractéristiques
2. Avantages
3. Inconvénients

B. REGIE DE DROIT

1. Bases légales
2. Caractéristiques
3. Avantages
4. Inconvénients
5. Exemples

C. REGIE AUTONOME

1. Bases légales
2. Arrêté royal d'exécution
3. Organes de la Régie

4. Autonomie organique et technique
5. Filialisation : concept et parallèle avec les entreprises publique autonomes
6. Référence aux Lois coordonnées sur les sociétés commerciales (art. 53 et 62 : responsabilité des administrateurs)
7. Problème de l'absence de tutelle

D. POUVOIR D'ASSOCIATION DES PROVINCES ET DES COMMUNES

1. Associations antérieures à l'article 108 de la Constitution
2. Article 162 de la Constitution et article 6, §1er, VIII, 1° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980
3. Participation à une intercommunale
4. Participation à une SA ou une SC
5. Participation à une ASBL
6. Association de fait

E. ASBL LOCALES

1. Définition de l'Asbl locale
2. Historique de l'apparition des Asbl
3. Indices de reconnaissance juridique des Asbl
4. Comparaison entre la loi de 1921 sur les Asbl, le décret du 5 décembre 1996 relatif aux intercommunales wallonnes et loi de 1976 organique des CPAS
5. Différentes variantes dans les statuts d'Asbl
6. Contrôle de tutelle sur Asbl

F. INTERCOMMUNALES

1. Cadre juridique : décret wallon du 5 décembre 1996
2. Objectifs du décret du 5 décembre 1996 et de la loi du 22 décembre 1986
3. Analyse systématique du décret du 5 décembre 1996 (constitution, forme juridique, problème de la substitution, retrait, dissolution, prise de participation, fiscalité,...)

G. CONCESSIONS

1. Concession domaniale
2. Concession de service public
3. Concession de travaux publics

<i>SOUS-MODULE 3 : GESTION DU PATRIMOINE LOCAL (4h)</i>
--

A. LE DOMAINE PUBLIC ET LE DOMAINE PRIVE

1. Introduction
2. Critères de distinction
3. Régime de la domanialité publique

B. EXPROPRIATION POUR CAUSE D'UTILITE PUBLIQUE

C. ACQUISITION, GESTION, ALIENATION DES BIENS DES COMMUNES, DES PROVINCES, DES CPAS, DES FABRIQUES D'EGLISE

D. RESPONSABILITE DE L'ADMINISTRATION, DOMAINES ET VOIRIES

1. Police de la circulation routière
2. Entraves, obstacles et travaux
3. Fondements de la responsabilité locale
4. Signalisation: obligation de moyen ou de résultat

<i>SOUS-MODULE 4 : MARCHES PUBLICS (7h)</i>
--

A. GENERALITES

1. La loi du 24 décembre 1993
2. Champ d'application de la loi
3. Notions de concurrence et de forfait
4. Formation du contrat

B. DIRECTIVES EUROPEENNES EN MATIERE DE MARCHES PUBLICS

C. MARCHES PUBLICS AU NIVEAU LOCAL

SOUS-MODULE 5 : STATUT DES AGENTS DES POUVOIRS LOCAUX (6h)

A. SITUATION STATUTAIRE OU CONTRACTUELLE

1. Fondements juridiques de la fonction publique locale
2. Situation juridique du personnel
3. Critères permettant de se prononcer sur la situation statutaire ou contractuelle de l'agent

B. PRINCIPES GENERAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE

1. Introduction - cadre général
2. Principes généraux de la fonction publique
3. Cadre institutionnel
4. Principes dans la circulaire du 27 mai 1994
5. Révision générale des barèmes vis-à-vis de certaines catégories de personnel

C. POUVOIRS LOCAUX ET PLANS DE RESORPTION DU CHOMAGE

1. Cadre juridique général
2. Mesures de résorption du chômage
3. Agents contractuels subventionnés
4. Plan communal pour l'emploi
5. Articles 60, §7 et 61 de la loi organique des CPAS
6. Agences locales pour l'emploi
7. Redistribution du temps de travail dans le secteur public

D. DROIT DISCIPLINAIRE DE LA FONCTION PUBLIQUE LOCALE

1. Introduction
2. Faits répréhensibles
3. Prescription de l'action disciplinaire
4. Nature de la procédure disciplinaire
5. Champ d'application
6. Autorités compétentes pour appliquer une sanction disciplinaire
7. Procédure disciplinaire
8. Sanctions disciplinaires
9. Tutelle et recours
10. Radiation des sanctions
11. Suspension préventive

E. RESPONSABILITE DES AGENTS

1. Responsabilité délictuelle de l'administration du fait de ses agents
2. Responsabilité personnelle des agents

MODULE 2 : AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET ENVIRONNEMENT (30h)

1. Objectifs

Appréhender les diverses problématiques de l'aménagement du territoire et de l'environnement qui concernent les pouvoirs locaux en fournissant une méthode d'approche qui permette d'appréhender la matière à partir de ses multiples facettes et de ses constantes transformations.

2. Contenu

SOUS-MODULE 1 : AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET URBANISME (12h)

1. Introduction à la problématique et principes généraux
 - 1.1. Aspects juridiques, méthodes et finalités
 - 1.2. Les instruments et leur contextes d'application
 - 1.3. La gestion des instruments à l'échelon communal
2. Plans d'aménagement et schémas
 - 2.1. Généralités
 - 2.1.1. Principe de la hiérarchie des plans d'aménagement

- 2.1.2. Portée juridique et articulation avec les autres instruments
- 2.1.3. Instances et procédures
- 2.2. Les plans de secteur
 - 2.2.1. Contenu du plan de secteur
 - 2.2.2. Zones d'affectation
- 2.3. Schéma de structure communal et schéma directeur
 - 2.3.1. Objectifs, applications et procédures
 - 2.3.2. Contenus
- 2.4. Plan particulier d'aménagement
 - 2.4.1. Contenu, applications
 - 2.4.2. Zones d'affectation
- 3. Règlements d'urbanisme
 - 3.1. Généralités, principes et applications
 - 3.2. Contenu des règlements d'urbanisme
 - 3.3. Procédures d'élaboration
 - 3.4. Effets des règlements d'urbanisme
- 4. Permis de bâtir et de lotir
 - 4.1. Généralités
 - 4.2. Permis de lotir
 - 4.3. Permis de bâtir
- 5. Procédure et recours en matière de permis
 - 5.1. Principes généraux
 - 5.2. Première instance
 - 5.3. Recours
- 6. Sanctions

SOUS-MODULE 2 : ENVIRONNEMENT (14h)
--

- 1. Introduction
 - 1.1. Enjeux environnementaux et gestion communale
 - 1.2. Rapports entre aménagement du territoire et gestion de l'environnement
 - 1.3. Principes généraux en droit de l'environnement
 - 1.3.1. Introduction
 - 1.3.2. Principes généraux en droit de l'environnement
 - 1.3.3. Conséquences de ces principes sur la modification de l'environnement
- 2. Déchets
 - 2.1. Définition et catégories de déchets
 - 2.2. Régime juridique des déchets en général
 - 2.3. Principes directeurs du législateur régional
 - 2.4. Problématiques et modalités de gestion des déchets
 - 2.5. Organismes intervenant dans le cadre du décret
 - 2.6. Taxation
 - 2.7. Sanctions
- 3. Etudes d'incidences sur l'environnement
 - 3.1. Introduction
 - 3.2. Actes juridiques soumis au système d'évaluation des incidences sur l'environnement
 - 3.3. Instruments, applications et procédures
 - 3.3.1. Notice d'évaluation préalable des incidences sur l'environnement
 - 3.3.2. Etudes d'incidences
 - 3.3.3. Enquête publique
 - 3.3.4. Rapport d'incidences

- 3.4. Décision d'autorisation ou de refus
- 3.5. Sanctions
- 4. Eaux, bois et forêts
 - 4.1. Eaux
 - 4.2. Bois et forêts
 - 4.3. Sanctions
- 5. Etablissements dangereux, insalubres, incommodes
 - 5.1. Introduction
 - 5.1.1. Notion d'établissement dangereux, insalubre, incommode
 - 5.1.2. Fait générateur
 - 5.1.3. Rapports avec la police de l'aménagement du territoire et de l'urbanisme
 - 5.1.4. Structure du RGPT
 - 5.2. Autorités compétentes
 - 5.3. Procédure d'autorisation
 - 5.4. Recours administratifs
 - 5.5. Permis
 - 5.6. Conditions d'exploitation
 - 5.7. Surveillance
 - 5.8. Sanctions

*SOUS-MODULE 3 : APPROFONDISSEMENT DE QUELQUES FACETTES
ILLUSTRANT DES INSTRUMENTS, METHODES ET PRATIQUES SPECIFIQUES
(4h)*

- 1. Gestion des déplacements et des infrastructures
- 2. Développement du tourisme en rapport avec la gestion de l'environnement
- 3. Rénovation urbaine et programmation du logement
- 4. Aspects juridiques, problèmes administratifs et démarches associés
- 5. Protection du patrimoine en ce compris les monuments et sites

MODULE 3 : FINANCES LOCALES (30h) - Approfondissement

1. Objectifs

Etudier les différentes ressources ainsi que les dépenses qu'elles permettent de couvrir. Envisager l'apprentissage des mécanismes d'enregistrement des opérations dans la comptabilité budgétaire et dans la comptabilité générale (NCC).

Aborder les problèmes de trésorerie et de dette rencontrés par les entités locales ainsi que les moyens mis en œuvre par la Région pour les aider à gérer ceux-ci.

2. Contenu

SOUS-MODULE 1: RECETTES ET DEPENSES LOCALES (12h)

- 1. Recettes locales (communales et provinciales)
 - 1.1. Recettes fiscales
 - 1.2. Fonds des communes
 - 1.3. Fonds des provinces
 - 1.4. Subventions
 - 1.5. Règlements-taxes
- 2. Dépenses locales (communales et provinciales)
 - 2.1. Des dépenses communales et provinciales à la théorie des biens publics locaux

SOUS-MODULE 2 : COMPTABILITE LOCALE (16h)

- 1. Comptabilité budgétaire
 - 1.1. Budget
 - 1.2. Organisation et fonctionnement
 - 1.3. Travaux de clôture
- 2. Comptabilité générale

- 2.1. Bilan et compte de résultats
- 2.2. Organisation et fonctionnement
- 2.3. Tenue des comptes
- 2.4. Travaux de clôture
- 2.5. Dettes à plus d'un an

SOUS-MODULE 3 : GESTION DE DETTE ET DE TRESORERIE (2h)

1. Les produits financiers développés par la Région wallonne via le compte CRAC
2. Gestion de trésorerie

MODULE 4 : MANAGEMENT DES POUVOIRS LOCAUX (30h)
--

SOUS-MODULE 1: PROJETS DE DEVELOPPEMENT EN RESSOURCES HUMAINES (15h)

1. Objectifs

Doter les agents d'outils leur permettant de faire face aux problèmes rencontrés dans l'exercice de l'autorité et d'avoir une approche de la gestion intégrée des ressources humaines au sein des collectivités locales à partir d'analyse de projets de développement des ressources humaines.

2. Contenu

Analyse de projets de développement des ressources humaines

- Les personnes

1. Développement de la compétence

2. Développement de la motivation

- Les groupes et équipes

1. Techniques de travail en équipe

2. Fonction de facilitation et fonction de régulation

- Le manager

1. Exercice de leadership situationnel

2. Exercice sur les attitudes du manager

- Les organisations: analyse en commun de situations problématiques

- Le projet d'évaluation du personnel (description de fonction, formulaire d'évaluation)

- Les axes centraux de la motivation du personnel (négociation des objectifs)

- La gestion des ressources humaines et un contrôle dynamique des performances (développement de l'autonomie responsable)

SOUS-MODULE 2 : DEVELOPPEMENT LOCAL (15h)
--

1. Objectifs

Analyser les conditions dans lesquelles les systèmes politico-administratifs « locaux » (villes) ou « sous-régionaux » (provinces) peuvent concevoir, mettre en œuvre et évaluer une démarche de développement territorial durable à base endogène, selon une approche essentiellement transversale, intégrant diverses disciplines - (ADT, finances, ressources humaines, informatique,...) et débouchant sur la gestion d'un projet territorial en mettant l'accent sur le rôle que doit y jouer la ressource humaine. Le sous-module tient compte, dans sa présentation, d'une réalité wallonne : (existence d'un nombre important de petites villes situées soit en zone urbaine soit en zone rurale.

ANNEXE I

Personnel de soins

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'aide familiale non diplômée ou aide ménagère, ci l'auxiliaire de soins non diplômée et à l'assistant logistique.

D.1.1. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D.1. (aide familiale non diplômée ou aide ménagère, auxiliaire de soins non diplômée et assistant logistique) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.1. (aide familiale non diplômée ou aide ménagère, auxiliaire de soins non diplômée et assistant logistique).

D.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A la puéricultrice et à l'aide sanitaire.

D.3. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'assistant(e) en soins hospitaliers.

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D2 (puéricultrice, aide sanitaire), pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 9 ans dans l'échelle D2 (puéricultrice, aide sanitaire).

D.3.1. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D3 (assistant(e) en soins hospitaliers) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 9 ans dans l'échelle D3 (assistant(e) en soins hospitaliers).

D.6. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'infirmier(ère) breveté(e).

D.7. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D6 (infirmier(ère) brevetée) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 9 ans dans l'échelle D6 infirmier(ère) breveté(e)).

NB : En ce qui concerne les fonctions spécifiques du personnel des établissements de soins et de santé, il s'indique de se référer à la circulaire ministérielle du 12 juillet 1994.

ANNEXE II

Personnel des bibliothèques

A. Aux auxiliaires de bibliothèques

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

A l'agent de niveau E (ouvrier ou administratif) qui a réussi l'examen d'accession du niveau D. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) devra disposer d'une évaluation au moins positive et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

Par voie de recrutement

A l'auxiliaire de bibliothèque dont l'emploi est subordonné à la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Pour ceux qui exercent la fonction de chauffeur de bibliobus, il faut en outre posséder le permis de conduire catégorie (poids lourds) et justifier une expérience professionnelle utile de 5 ans au moins en tant que chauffeur poids lourds.

D.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D1 d'auxiliaire de bibliothèque pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D1 d'auxiliaire de bibliothèque s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

ou

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 d'auxiliaire de bibliothèque s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

D.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D2 d'auxiliaire de bibliothèque pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 d'auxiliaire de bibliothèque s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

ou

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 d'auxiliaire de bibliothèque s'il (elle) a acquis une formation complémentaire.

D.4. A l'auxiliaire de bibliothèque (ancienne appellation) : extinction.

B. Employés de bibliothèques

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

A l'agent de niveau E qui a réussi l'examen d'accession au niveau D. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) devra disposer d'une évaluation au moins positive et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

Par voie de recrutement

A l'employé de bibliothèque dont l'emploi est subordonné à la possession d'un diplôme du niveau secondaire inférieur.

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'employé de bibliothèque pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

En évolution de carrière

A l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D1 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1 s'il (elle) acquis un module de formation. (bibliothèques)

ou

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1 s'il (elle) a acquis deux modules de formation (bibliothèques)

D.5. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

A l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et avoir acquis deux modules de formation. (bibliothèques)

D.6. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'employé de bibliothèque porteur d'un graduat de bibliothécaire-documentaliste.

En évolution de carrière

A l'employé de bibliothèque titulaire de l'échelle D5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5.

ou

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D5 et avoir acquis un graduat de bibliothécaire-documentaliste.

ANNEXE III

Niveau B

B.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion (Pour les bibliothèques exclusivement)

Au (à la) titulaire de l'échelle D4, D5 ou D6 d'employé(e) de bibliothèque pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans et avoir acquis un graduat de bibliothécaire-documentaliste.

Par voie de recrutement

Au (à la) titulaire d'un grade spécifique à la fonction, pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (graduat).

Pour les bibliothèques exclusivement, au titulaire d'un grade prévu pour le personnel technique au sens de la réglementation sur la lecture publique et pour lequel est requis un graduat de bibliothécaire-documentaliste.

B.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle B1 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B1.

B.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle B2, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.2.

B.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire d'une échelle de niveau B (à l'exception du personnel des bibliothèques) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans le niveau B et réussir l'examen de promotion.

Pour les bibliothèques exclusivement, au (à la) titulaire d'une échelle de niveau B de la carrière des bibliothèques, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans le niveau B en tant que gradué bibliothécaire-documentaliste et réussir l'examen de promotion.

ANNEXE IV

Niveau A

A.1. C'est l'échelle liée au premier grade du niveau A.

Ce grade est dénommé « chef de bureau administratif » pour le cadre administratif, « chef de bureau technique » pour le cadre technique, « chef de bureau spécifique » pour le cadre spécifique et « chef de bureau bibliothécaire » pour le cadre des bibliothèques.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Pour le personnel administratif :

Au (à la) titulaire de l'échelle D5, D6, C3 ou C4, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules);
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D5, D6, C3 ou C4;
- réussir l'examen d'accession.

Pour le personnel technique /

Au (à la) titulaire de l'échelle D7, D8, D9 ou D10 pour autant que soient remplies les conditions suivantes /

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- avoir acquis une formation spécifique à la fonction à exercer;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D7, D8, D9 ou D10;
- réussir l'examen d'accession.

Pour le personnel spécifique :

Au (à la) titulaire de l'échelle B1, B2, B3 ou B4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- avoir acquis une formation spécifique à la fonction à exercer.
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle B1, B2, B3 ou B4;
- réussir l'examen d'accession.

Pour le personnel des bibliothèques :

Au (à la) titulaire de l'échelle B1, B2, B3 ou B4 de la carrière des bibliothèques, ainsi qu'au (à la) titulaire de l'échelle D6, porteur d'un graduat de bibliothécaire-documentaliste, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans une des échelles de niveau B en tant que gradué bibliothécaire-documentaliste ou une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D6 en tant que gradué bibliothécaire-documentaliste;
- réussir l'examen d'accession.

Par voie de recrutement :

- A l'agent pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé.
- Pour les bibliothèques exclusivement, à l'agent porteur d'un diplôme de l'enseignement universitaire et qui, en outre, répond aux conditions fixées dans la réglementation sur la lecture publique en ce qui concerne les anciennetés et les titres requis

A.1. Spécifique - C'est l'échelle liée au premier grade du niveau A spécifique.

Ce grade est dénommé « attaché (e) (spécifique) ».

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

- A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (architecte, ing. indust., juriste, informaticien(ne)...).

A. 2. Cette échelle, liée aux grades de chef de bureau ou de chef de bureau bibliothécaire (pour le cadre des bibliothèques), s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle A1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 dans l'échelle A1;
- avoir acquis une formation

ou

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 16 au dans l'échelle A1 si pas de formation.

Pour les bibliothèques exclusivement, au (à la) titulaire de l'échelle A1 (chef de bureau bibliothécaire) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 (chef de bureau bibliothécaire);
- avoir acquis une formation complémentaire.

ou

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dans l'échelle A1 (chef de bureau bibliothécaire) si pas de formation complémentaire.

A.2. Spécifique - Cette échelle, liée au grade d'attaché(e) (spécifique), s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle A1 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 spécifique.

A.3. C'est l'échelle liée aux grades de chef de division. Elle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle A1 ou A2 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A1 ou A2.

A.3. Spécifique - Cette échelle, liée au grade d'attaché(e) (spécifique), s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle A2 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A2 spécifique.

A. 4. Cette échelle, liée au grade de chef de division, s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle A3 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A3.

A.4. Spécifique - Cette échelle, liée au grade de premier(ère) attaché(e) (spécifique), s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (ing. civil, médecin, pharmacien(ne), vétérinaire,...).

A.5. Cette échelle, liée au grade de directeur(trice) ou de bibliothécaire directeur(trice), s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire des échelles A3 ou A4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive,
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A3 ou A4.

Pour des bibliothèques exclusivement, au (à la) titulaire de l'échelle A2 (chef de bureau bibliothécaire), pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 12 ans dont 8 dans l'échelle A2 (chef de bureau bibliothécaire).

Par voie de recrutement

Pour les bibliothèques exclusivement, à l'agent porteur d'un diplôme de l'enseignement universitaire (licence) et qui, en outre, répond aux conditions fixées dans la réglementation sur la lecture publique en ce qui concerne les anciennetés et les titres requis.

A.5. Spécifique - Cette échelle, liée au grade de premier(ère) attaché(é) (spécifique), s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé spécifique (médecin spécialiste, pharmacien(ne) spécialiste, pharmacien(ne) d'hôpitaux, ...).

Par évolution de carrière

A (à la) titulaire de l'échelle A4 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A4 spécifique.

A.6. Cette échelle, liée au grade de premier(ère) directeur(trice) s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle A5 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle A5.

A.6. Spécifique - Cette échelle, liée au grade de premier(ère) directeur(trice) (spécifique), s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire des échelle A4 spécifique ou A5 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive,
- compter une ancienneté minimale de 4 dans dans les échelles A4 spécifique ou A5 spécifique.

A.7. Cette échelle, liée au grade d'inspecteur(trice) général(e) et de bibliothécaire directeur(trice) principal(e), s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire des échelles A5 ou A6 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 dans dans les échelles A5 ou A6

Pour les bibliothèques exclusivement, au (à la titulaire) de l'échelle A5 (bibliothécaire directeur(trice) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 16 ans dont 8 dans un des grades du personnel dirigeant.

Par voie de recrutement

Pour les bibliothèques exclusivement, à l'agent porteur d'un diplôme de l'enseignement universitaire (doctorat) et qui, en outre, répond aux conditions fixées dans la réglementation sur la lecture publique en ce qui concerne les anciennetés et les titres requis.

A.7. Spécifique - Cette échelle, liée au grade de directeur(trice) en chef, s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire des échelles A4 spécifique, A5 spécifique ou A6 spécifique pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans les échelles A4 spécifique, A5 spécifique ou A6 spécifique.

A.8. Cette échelle, liée au grade de directeur(trice) général(e), s'applique :

Par voie de promotion

ANNEXE V

Personnel des corps de sécurité

Personnel de police

Niveau D

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) dont l'emploi est subordonné à la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (agent(e) auxiliaire de police).

D.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle D1 d'agent(e) auxiliaire de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et satisfaisante aux dispositions générales fixant les conditions d'ancienneté, de formation complémentaire et d'avis favorable du (de la) chef de corps pour pouvoir octroyer certaines échelles de traitements aux titulaires de certains grades de la police communale.

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A l'agent(e) de police et au (à la) garde-champêtre et ce tant qu'ils (elles) n'ont pas terminé leur formation et leur stage.

D.5. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

A l'agent(e) de police et au (à la) garde-champêtre nommés(es) à titre définitif (après avoir terminé leur stage).

D.5.1. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

A l'agent(e) de police et au (à la) garde-champêtre pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D5 d'agent(e) de police ou de garde champêtre s'il (elle) a acquis le certificat d'inspecteur (anciennement brevet).

ou

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D5 d'agent(e) de police ou de garde-champêtre s'il (elle) n'a pas acquis le certificat d'inspecteur (anciennement brevet).

D.6. Cette échelle s'applique :

Au (à la) garde-champêtre commimionné(e), répondant aux conditions légales et réglementaires requises.

En évolution de carrière

A l'agent(e) de police et au (à la) garde-champêtre pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou de 4 ans dans l'échelle D.5.1 et disposer soit de l'ancien certificat d'inspecteur(trice) visé à l'article 2 de l'arrêté ministériel du 4 août 1987 relatif aux certificats délivrés par les écoles de police, soit du brevet de candidat(e) commissaire de police ou commissaire adjoint(e) de police en vertu de l'arrêté royal du 12 avril 1965 relatif au brevet de

candidat(e) commissaire et commissaire adjoint(e) de police, tel que modifié par l'arrêté royal du 25 juin 1991 soit du brevet d'officier(ère) de police soit du brevet O.P.J. - A.P.R.

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou de 4 au dans l'échelle D.5.1 pour les agents âgés d'au moins 50 ans et qui à ce moment disposent d'une ancienneté de service de 25 ans au moins (cette disposition s'applique exclusivement aux agents en fonction au 30 juin 1994).

N.B. : L'agent de police et le garde champêtre dont l'ancienneté de service est inférieure à 12 ans verront en tout état de cause le maximum de leur échelle de traitements plafonné à 960.000 frs.

Niveau C

C.3. C'est l'échelle attachée au grade de garde-champêtre unique, d'inspecteur(trice)principal(e) (*) et d'inspecteur(trice) de police.

Cette échelle s'applique :

Police rurale

Par appel public

Au (à la) garde-champêtre et à l'agent(e) de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans comme membre d'un corps de police communale nommé dans l'échelle D5, D.5.1 ou D6 et disposer soit du brevet de candidat(e) commissaire et commissaire adjoint(e) de police ou d'un certificat équivalent, soit du brevet d'officier(ère) de la police communale.

Police urbaine

Par voie de promotion

A l'agent(e) de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans comme membre d'un corps de police communale nommé dans l'échelle D5, D.5.1 ou D6 et disposer soit du certificat d'inspecteur(trice) de police, soit du brevet de candidat(e) commissaire et commissaire adjoint(e) de police, soit du brevet d'officier(ère) de police, soit du brevet d'officier(ère) de police judiciaire - A.P.R.

* A partir du 1er juillet 1995, ce grade ne pourra être repris que dans un cadre d'extinction.

C. 4. C'est l'échelle attachée au grade de garde-champêtre en chef, d'inspecteur(trice) principale) de première classe et d'aspirant officier de police

Cette échelle s'applique :

Police rurale

Par voie de promotion

Au (à la) garde-champêtre, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 5 ans comme membre d'un corps de police communale nommé dans l'échelle D5, D5.1 ou D6 et disposer soit du brevet de candidat(e) commissaire et commissaire adjoint(e) de police ou d'un certificat équivalente soit du brevet d'officier de la police communale.

Par appel public

A l'inspecteur(trice) principal(e) de police, à l'inspecteur(trice) de police, au (à la) garde-champêtre et à l'agent(e) de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 5 ans comme membre d'un corps de police communale nommé dans l'échelle D5, D5.1., D6 ou C3 et disposer soit du brevet de candidate) commissaire et commissaire adjoint(e) de police ou d'un certificat équivalent, soit du brevet d'officier de la police communale.

Police urbaine

Par voie de promotion

A l'inspecteur(trice) principal de police et à l'inspecteur(trice) de police, en l'absence d'un candidat du grade d'inspecteur principal, et à l'agent(e) de police, en l'absence d'un candidat du grade d'inspecteur de police, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et satisfaisante aux conditions d'ancienneté et de titres requis tels que fixés par les dispositions générales relatives à la nomination au grade d'inspecteur principal de première classe dans la police urbaine.

Par appel public

- A l'inspecteur(trice) principal de police, à l'inspecteur(trice) de police, à l'agent(e) de police et au garde-champêtre pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et satisfaisante aux conditions d'ancienneté et de titres requis tels que fixés par les dispositions générales relatives à la nomination au grade d'inspecteur(trice) principal(e) de première classe.

- Au (à la) candidat(e) aspirant(e) officier(ère) de police, à l'aspirant(e) officier(ère) de police stagiaire et à l'aspirant(e) officier(ère) de police nommé(e) à titre définitif, pour autant que l'intéressé(e) réponde aux conditions fixées par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade d'aspirant officier de police.

C.P.1. Cette échelle est attachée au grade de commissaire adjoint de police (cl. ≤ 14, 15 et 16).

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire du grade d'inspecteur(trice) principal(e) de première classe, d'inspecteur (trice) principal(e), d'inspecteur(trice), d'aspirant(e) officier de police, d'assistant(e) de police et d'agent(e) de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et satisfaisante aux conditions d'ancienneté et de titres requis par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade de commissaire adjoint de police.

Par appel public

Au membre de la police communale qui satisfait aux conditions prévues par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade de commissaire adjoint de police.

C.P.2 C'est l'échelle attachée au grade de commissaire de brigade.

Elle est accessible aux conditions suivantes :

- être titulaire du grade de garde-champêtre en chef ou de garde-champêtre;
- être titulaire du brevet de candidat(e) commissaire et commissaire adjoint(e) de police prévu par l'arrêté royal du 12 avril 1965 relatif au brevet de candidat(e) commissaire et commissaire-adjoint(e) de police ou du certificat visé à l'article 30, alinéa 2, du même arrêté;

- compter une ancienneté de 10 ans au moins depuis la nomination à titre définitif dans un corps de police communale;

- avoir réussi l'examen prescrit par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Niveau A

A.P.1 Cette échelle est attachée au grade de commissaire adjoint(e) de police (cl ≥ 17).

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire du grade d'inspecteur(trice) principal(e) de première classe, d'inspecteur(trice) principal(e), d'inspecteur(trice), d'aspirant(e) officier(ère) de police, d'assistant(e) de police et d'agent(e) de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et satisfaisante aux conditions d'ancienneté et de titres requis par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade de commissaire adjoint de police.

Par appel public

Au membre de la police communale qui satisfait aux conditions prévues par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade de commissaire adjoint de police.

A.P.2 Cette échelle est attachée au grade de commissaire adjoint(e) de police cl. ≥ 17 . Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) titulaire de l'échelle A.P.1 de commissaire adjoint(e) de police (cl. ≥ 17) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, disposer d'une ancienneté de service de 16 ans au moins et soit être porteur(euse) d'au moins un des diplômes ou certificats pris en considération pour le recrutement aux emplois de niveau A dans les administrations de l'Etat soit, après avoir été nommé(e) au grade de commissaire adjoint(e) de police, avoir suivi au moins 1000 heures, le cas échéant cumulées, de cours de perfectionnement, recyclage ou spécialisation agréées par le Ministre de l'Intérieur, avoir réussi les éventuelles épreuves s'y rapportant et en outre disposer d'un avis favorable du (de la) chef de corps ou de l'autorité de recours, émis conformément aux procédures d'évaluation et de recours fixées d'ores et déjà par le règlement communal

Les agents(es) qui, à la date d'application des présentes dispositions, comptent une ancienneté de service minimale de 25 ans et ont atteint l'âge de 50 ans sont censés(es), par mesures transitoires, répondre aux conditions de diplôme, de certificat et de formation visées ci-dessus

A.P.3 Cette échelle est attachée au grade de commissaire adjoint(e) inspecteur(trice) de police.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire d'une échelle attachée au grade de commissaire adjoint(e) de police et qui satisfait, en outre, aux conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;
- compter pour la nomination à ce grade une ancienneté minimale de 4 ans en tant que commissaire adjoint.

A.P.4 - A.P.5 Il s'agit des échelles attachées au grade de commissaire adjoint(e), inspecteur(trice) principal(e) de police.

Elles s'appliquent :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle A.P.3 de commissaire adjoint(e), inspecteur(trice) de police qui satisfait, en outre, aux conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;
- compter pour la nomination à ce grade une ancienneté minimale de 4 ans en tant que commissaire adjoint inspecteur.

A.P.6.1 à A.P.6.4 Il s'agit des échelles attachées au grade de commissaire de police respectivement des classes 19 à 22.

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire du grade de commissaire adjoint(e) inspecteur(trice) principal(e), de commissaire adjoint(e) inspecteur(trice), de commissaire adjoint(e), d'inspecteur(trice) principale) de 1^{ère} classe, d'inspecteur(trice) principal(e) de police, d'inspecteur(trice) de police, d'aspirant(e) officier(ère) de police, d'agent(e) assistant(e) de police et d'agent de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et disposer d'une ancienneté de 4 ans dans les grades cités ci-avant,
- disposer des diplômes requis.

Par appel public

Au membre de la police communale qui satisfait aux conditions en matière de formation et de titres requis telles que prévues par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade de commissaire de police.

A.P.6.5 à A.P.6.15. Il s'agit des échelles attachées aux grades de commissaire de police en chef et de commissaire de police chef de corps respectivement des classes 12 à 22.

Elles s'appliquent :

- Aux commissaires de police-chef de corps (cl. 12 à 18).

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire d'un grade de commissaire adjoint(e), inspecteur(trice) principal(e), de commissaire adjoint(e) inspecteur(trice), de commissaire adjoint(e), d'inspecteur(trice) principal(e) de 1ère classe, d'inspecteur(trice) principal(e) de police, d'inspecteur(trice) de police, d'aspirant(e) officier(ère) de police, d'assistant(e) de police et d'agent(e) de police pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et disposer d'une ancienneté de 4 ans dans les grades cités ci-avant;
- disposer des diplômes requis.

Par appel public

Au membre de la police communale qui satisfait aux conditions en matière de formation et de titres requis telles que prévues par les dispositions générales relatives à la formation et à la nomination au grade de commissaire de police;

- Aux commissaires de police en chef (cl. 19 à 22).

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire d'un grade de commissaire de police moyennant une évaluation au moins positive.

ANNEXE VI

Personnel du service d'incendie

Niveau D

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement

A (à la) sapeur(e) pompier(ère) et ce tant qu'il (elle) n'a pas terminé sa formation et son stage.

D.5. Cette échelle s'applique :

Par évolution de carrière

Au (à la) sapeur(e) pompier(ère) après avoir terminé sa formation et son stage.

D.5 1 Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) sapeur(e) pompier(ère) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.5. s'il (elle) a acquis une formation complémentaire;

ou

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.5. s'il (elle) n'a pas acquis une formation complémentaire.

Par voie de promotion

Cette échelle est attachée au grade de caporal(e) pompier(e).

Au (à la) sapeur(e) pompier(ère) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;
- disposer des titres requis et compter l'ancienneté minimale pour être nommé au grade de caporal.

D. 6. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière

Au (à la) sapeur(e) pompier(ère) et au (à la) caporal(e) pompier(ère) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou 4 ans dans l'échelle D5.1;
- disposer d'une formation complémentaire;
- satisfaire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ou

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou 4 ans dans l'échelle D5.1 pour les agents âgés d'au moins 50 ans et qui a ce moment disposent d'une ancienneté de service de 25 ans au moins;

(cette disposition s'applique exclusivement aux agents en fonction au 30 juin 1994);

- satisfaire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

N.B. : Le (la) sapeur(e) pompier(e) et le (la) caporal(e) pompier(e) dont l'ancienneté de service est inférieure à 16 ans verront en tout état de cause le maximum de leur échelle de traitements plafonné à 960.000 francs.

D.8. Cette échelle s'applique :

Au (à la) sergent(e) major(e) (pompier(ère)) : extinction.

Niveau C

C.3. C'est l'échelle attachée au grade de sergent(e) et de 1er(ère) sergent(e).

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Aux titulaires de l'échelle D.3.1. ou D.6. (sapeur(e) pompier(ère), (caporal(e) pompier(e) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, disposer des titres requis et compter l'ancienneté minimale pour être nommé au grade de sergent(e) ou de 1er(e) sergent(e);
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

C.4. C'est l'échelle attachée au grade d'adjudant(e) - adjudant(e) chef.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au (à la) titulaire de l'échelle C.3. (sergent(e), 1er(ère) sergent(e)) pour autant que, soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;
- disposer des titres requis et compter l'ancienneté minimale pour être nommé au grade d'adjudant(e) ou d'adjudant(e) chef,
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

C.P.3. Cette échelle est attachée au grade de sous-lieutenant(e) (corps Z).

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion

Au membre d'un service d'incendie pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive,
- compter une ancienneté de 4 ans en qualité de sous-officier;
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur;
- réussir l'examen de promotion.

Par voie de recrutement

Au (à la) candidate) sous-lieutenant(e) qui satisfait aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et qui a réussi l'examen de recrutement.

Niveau A

A. P. 7. Cette échelle est attaché au grade de sous-lieutenant(e).

Elle s'applique :

En évolution de carrière (corps Z)

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C.P. 3. de sous-lieutenant(e).

Par voie de promotion (corps X et Y)

Au membre d'un service d'incendie pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans en qualité de sous-officier;
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur;
- réussir l'examen de promotion.

Par voie de recrutement (corps X et Y)

Au (à la) candidate) sous-lieutenant(e) qui satisfait aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et qui a réussi l'examen de recrutement;

A.P.8. Cette échelle est attachée au grade de sous-lieutenant(e) (corps X et Y)

Elle s'applique :

En évolution de carrière

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A.P.7. de sous-lieutenant(e).

Par voie de recrutement

Au (à la) candidat(e) sous-lieutenant(e) qui satisfait aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et qui a réussi l'examen de recrutement

A.P.9. Cette échelle est attachée au grade de lieutenant(e).

Elle s'applique :

Par voie de promotion (corps Z)

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de sous-lieutenant(e);
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A.P.10. Cette échelle est attachée au grade de lieutenant(e).

Elle s'applique :

En évolution de carrière (corps Z)

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A.P.9. de lieutenant(e);
- disposer d'une formation complémentaire.

Par voie de promotion (corps X et Y)

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de sous-lieutenant(e);
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A.P.11. Cette échelle est attachée au grade de lieutenant(e) (corps X et Y).

Elle s'applique :

En évolution de carrière

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A.P.10. de lieutenant(e).

Par voie de promotion

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de sous-lieutenant(e);
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A.P.12. Cette échelle est attachée au grade de capitaine dans le corps Z

Elle s'applique :

Par voie de promotion

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de lieutenant(e);
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A.P.13. Cette échelle s'applique au grade de capitaine dans les corps X et Y : extinction.

A.P.14. Cette échelle est attachée au grade de capitaine dans les corps X et Y.

Elle s'applique :

En évolution de carrière (corps X et Y)

- évaluation au moins positive;
- être titulaire de l'échelle A.P.13. de capitaine issu du cadre;
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Par voie de promotion

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de lieutenant(e).

A.P.15. Cette échelle est attaché au grade de capitaine-commandant(e).

Elle s'applique :

Par voie de promotion

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de capitaine;
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A.P.16. Cette échelle est attachée au grade capitaine-commandant(e).

Elle s'applique :

Par voie de promotion

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de capitaine;
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A.P.17. Cette échelle est attachée aux grades de major et lieutenant(e)-colonel(le).

Elle s'applique :

Par voie de promotion

- évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté de 4 ans dans le grade de capitaine-commandant(e),
- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.