GOUVERNEMENT
WALLON

LE MINISTRE DES AFFAIRES INTÉRIEURES,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU BUDGET

Namur, le 27 MAI 1994

A Messieurs les Gouverneurs
A Mesdames et Messieurs les Députés permanents
A Mesdames et Messieurs les Bourgmestre et Echevins
A Mesdames et Messieurs les Présidents d'Intercommunale.

NOS RÉFÉRENCES : 94/A6.2/8376/ml
(à rappeler lors de votre réponse)
VOS RÉFÉRENCES :

Objet : Révision générale des barèmes.

Mesdames, Messieurs,

Je vous prie de trouver en annexe un exemplaire de la circulaire du 27 mai 1994 relative aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale.

Ladite circulaire recommande entre autres la procédure qui peut être suivie en vue de l'application des nouvelles échelles de traitements, avec effet au 1er juillet 1994.

Conscient de la complexité de l'application de ces principes généraux et de son adaptation à chaque pouvoir local et provincial, j'ai prévu d'organiser des séances d'information décentralisées en collaboration avec les Députations permanentes.
Ces dernières se tiendront conformément au calendrier que vous voudrez bien trouver en annexe.

J'invite chaque pouvoir local et provincial à y déléguer un maximum de trois mandataires et, ou techniciens.

Afin d'organiser au mieux l'échange d'informations, j'invite les différents pouvoirs locaux à ne pas consulter mes services avant le déroulement de ces réunions de travail.

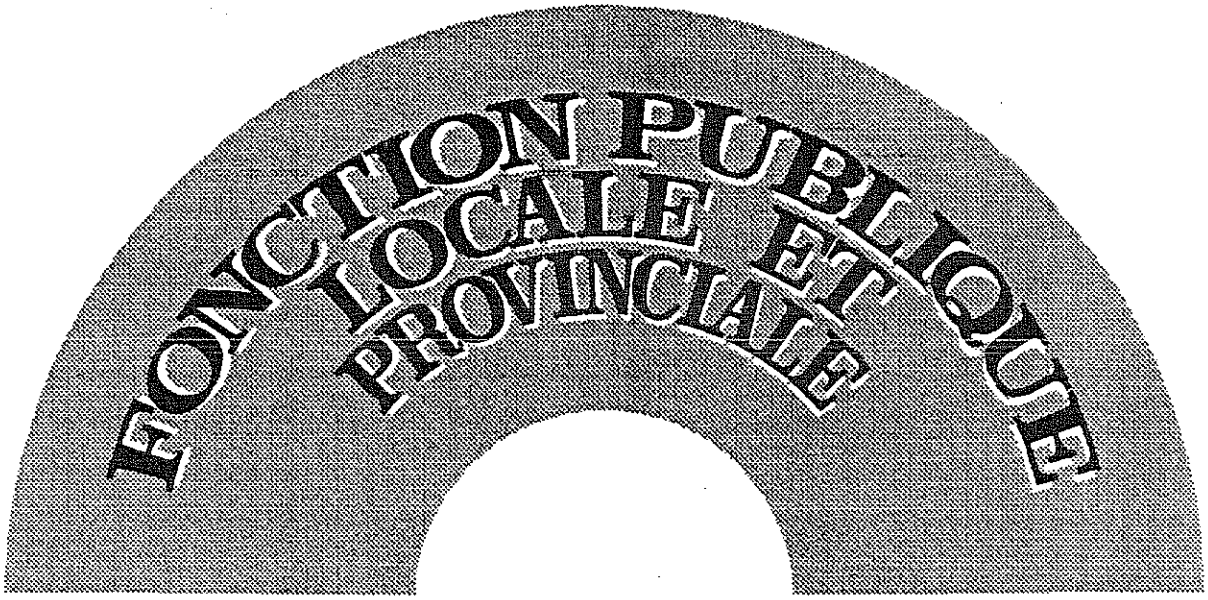
A cette occasion, la liste nominative des personnes susceptibles d'être contactées sera communiquée.

Veuillez agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de ma considération très distinguée.

Bernard ANSELME

Rue des Brigades d'Irlande, 2 - 5100 Namur
Tél. 081/32.18.11 - Fax 081/32.18.18

Namur, le 27 mai 1994.



PRINCIPES GENERAUX

Sommaire

Document N°1

1. Introduction. Page 4

2. Cadre du personnel. Page 11

2.1. Nouvelles lignes directrices. Page 11

2.2. Structure globale. Page 12

2.3. Remarques générales concernant l'élaboration des nouveaux cadres. Page 15

3. La révision générale des barèmes. Page 18

3.1. Rappel des faits. Page 18

3.2. Innovations. Page 18

3.3. Application de la révision générale des barèmes. Page 20

3.3.1. Modalités d'application. Page 21

3.3.2. Application du système de l'évolution de carrière. Page 27

3.3.3. Garanties. Page 27

4. Dispositions relevant des statuts administratifs. Page 28

4.1. L'évaluation. Page 28

4.2. Prestations et congés de vacances annuelles. Page 31

4.2.1. Prestations. Page 31

4.2.2. Congés de vacances annuelles. Page 31

5. Allocations et indemnités. Page 32

Allocations pour diplôme. Page 32

6. Formation. Page 33

Document N°2

Tableau relatif : Page 34

- à la nouvelle dénomination des échelles de traitements;
- à la nouvelle classification des grades par niveau;
- aux échelles actuellement appliquées et qui doivent être intégrées dans les nouvelles échelles situées au regard de celles-ci.

Document N°3

Règles relatives à l'octroi des échelles. Page 39

Document N°4

Tableaux relatifs au développement des nouvelles échelles de traitements. Page 59

GOUVERNEMENT
WALLON

LE MINISTRE DES AFFAIRES INTÉRIEURES,
DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DU BUDGET

Namur, le 27 MAI 1994

94/A6.2/dd/

NOS RÉFÉRENCES :
(à rappeler lors de votre réponse)

VOS RÉFÉRENCES :

REVISION GENERALE DES BAREMES

NOUVEAU STATUT DES AGENTS DES POUVOIRS LOCAUX

L'accord intersectoriel conclu en mai 1991 pour l'ensemble du secteur public prévoyait l'octroi de trois augmentations barémiques, soit 6,11 %, au titre d'avances à valoir sur une révision générale des barèmes à négocier sectoriellement.

Mon prédécesseur a souhaité que, dans le secteur des pouvoirs locaux, des négociations ne portent pas uniquement sur le volet pécuniaire, mais aussi sur des aspects qualitatifs, et que l'on tente de mettre à profit cette concertation pour déboucher sur un statut de référence pour les agents des pouvoirs locaux.

Rue des Brigades d'Irlande, 2 - 5100 Namur

Tél. 081/32.18.11 - Fax 081/32.18.18

Dès juillet 1992, un groupe de travail a été constitué. Il était composé de représentants du Cabinet, de l'administration et des organisations syndicales. Des délégués de l'Association des villes et communes et de l'Association francophone des provinces ont participé à ce groupe de travail technique.

Les conclusions de ce groupe de travail ont déterminé les lignes de force d'un statut complet applicable aux agents des pouvoirs locaux. Dans le respect de l'autonomie communale, ce statut de référence est donc recommandé. Il doit permettre aux gestionnaires de mieux se positionner par rapport à la pratique générale.

La situation actuelle n'est pas très claire : il y a 1300 grades différents, 150 échelles de traitements et 4 systèmes de statut différents.

Il a donc fallu constituer de nouveaux statuts qui ne sont pas les adaptations d'une ou l'autre solution existante mais bien une véritable solution régionale wallonne.

C'est ainsi, que contrairement à ce que d'aucun pourrait imaginer, les nouvelles échelles de traitements qui découleront des barèmes n'ont pas été fixées par une majoration des échelles de traitements existantes dans l'une ou l'autre solution. Il s'est agi en fait de construire de nouvelles échelles de traitements, échelon par échelon.

La présente circulaire n'envisage pas chaque cas particulier dans chaque commune ou chaque province, ce qui serait irréalisable, mais constitue une trame transposable par chacun des pouvoirs locaux.

Quelques grands principes des lignes de force qu'elle contient sont la carrière professionnelle, la limitation du nombre de grades, l'uniformité des barèmes, l'instauration d'une évaluation du personnel et la formation des agents.

Ainsi donc, on opte pour le système de la carrière fonctionnelle assortie d'un système d'évaluation généralisé pour l'ensemble du personnel et arrêté dans le cadre d'un règlement. Ce système offre, dans le cadre d'une structure de carrière moins hiérarchisée et d'un nombre limité de grades, la possibilité pour des agents de valeur de passer à un barème supérieur.

En outre, il permet des perspectives de carrière à chaque agent, ce qui est important au point de vue de la motivation du personnel.

La progression de la carrière fonctionnelle ne peut être un automatisme mais elle est tributaire d'une évaluation objective et de la formation acquise par l'agent. Des règles d'ancienneté conditionnent également cette progression. Comme j'ai pu déjà vous le dire, il existait plus de 1300 grades en Wallonie. Le nombre de fonctions sera désormais limité à une cinquantaine. Plusieurs barèmes pourront être liés à une seule et même fonction.

Dans cette logique, le système de carrière des agents sera harmonisé entre les différentes administrations.

Une importance fondamentale est apportée à la formation du personnel. Désormais, cette dernière conditionnera quasi l'ensemble des avancements barémiques ou des promotions.

Il faudra donc harmoniser et réactualiser les formations existantes, il faudra déterminer les formations qui permettent les évolutions barémiques et enfin, dans le prolongement de PROAGEC, il faudra suggérer de nouvelles initiatives susceptibles de rencontrer les besoins nouveaux de nos administrations locales.

Pour cela, je proposerai prochainement la création d'un Conseil de la formation, composé notamment des représentants des Pouvoirs locaux et provinciaux ainsi que des organisation syndicales représentatives.

Dans la situation économique actuelle et devant les difficultés budgétaires des différents pouvoirs, il faut que l'application de cette légitime révision générale des barèmes ait néanmoins un impact financier limité et adapté à la situation individuelle de chacun. C'est pourquoi, les modalités de mise en oeuvre de ces nouvelles dispositions doivent tenir compte de la situation financière des communes et également des statuts actuellement appliqués. L'application des nouvelles dispositions sera donc étalée dans le temps selon un rythme propre à chaque commune.

Ce rythme sera notamment déterminé par l'évolution du fonds des communes, l'évolution de l'index, la solution barémique actuellement appliquée et la nécessaire sauvegarde du volume de l'emploi. L'évaluation de la situation particulière de chaque commune en fonction notamment de ces paramètres, déterminera le rythme de mise en oeuvre des nouvelles dispositions.

Jusqu'au 31 décembre 1995, chaque commune ou province pourra mettre en oeuvre un nouveau cadre ainsi que de nouveaux statuts administratif et pécuniaire.

Une négociation syndicale devra avoir lieu localement. Entre-temps, je suggère que les pouvoirs concernés prennent dans le courant de ce semestre la décision de principe d'appliquer le nouveau statut.

En ce qui concerne le personnel des corps de sécurité, les conditions d'accès aux différentes fonctions feront l'objet d'une circulaire complémentaire après négociations avec le Ministre de l'Intérieur fédéral. Ce dernier a, par ailleurs, fait part de son accord pour que le présent statut puisse être appliqué aux agents des communes de la Communauté germanophone.

En outre, l'application de la révision générale des barèmes aux agents titulaires d'un grade spécifique dans les C.P.A.S. fera, quant à elle, l'objet d'une prochaine circulaire.

CONCLUSIONS

Je suis conscient que l'application de ce nouveau statut de référence est une petite révolution qui ne manquera pas de susciter des difficultés d'application pour chacun. Cependant, je pense qu'après les différentes phases de réforme constitutionnelle, une réflexion s'impose sur la structure du personnel des communes et des provinces, en fonction des nouvelles missions de chacun. Je souhaite donc que dès la mise en place des nouveaux conseils communaux et provinciaux, les responsables politiques et administratifs s'attellent à cette tâche.

Bernard ANSELME

Ministre des Affaires intérieures, de la Fonction publique et du Budget

2. Cadres du personnel

2.1. Nouvelles lignes directrices.

L'on peut discourir beaucoup sur le concept de cadre du personnel.

Pour faciliter l'analyse visuelle des données, il est admis que les cadres du personnel se présentent sous la forme d'un tableau où figurent avec mention de leur nombre et de leur dénomination, tous les emplois nécessaires à l'exécution des tâches et missions qui incombent respectivement aux institutions locales et provinciales.

Les emplois qui doivent apparaître dans les cadres sont ceux qui répondent à des activités permanentes. Toute activité est réputée permanente aussi longtemps qu'elle répond aux besoins des citoyens.

La mise en place des prochains conseils communaux et provinciaux doit être l'occasion de procéder à un nouvel inventaire de ces besoins. Cet inventaire doit être inspiré par la réalisation des objectifs d'intérêt communal et d'intérêt provincial dans le contexte institutionnel nouveau.

Ce sera en fonction de ce nouvel inventaire qu'il conviendra de restructurer l'ensemble des services en y incluant le nombre d'emplois jugés nécessaires et suffisants mais aussi en tenant compte des moyens dont dispose chaque pouvoir local.

Par ailleurs, il a été de pratique courante jusqu'à présent de faire correspondre le profil des fonctions existant dans les administrations locales et provinciales avec celui qu'on retrouve pour des fonctions identiques dans les ministères. C'est ainsi, par exemple, que le grade de commis d'ordre dans les administrations locales et provinciales est considéré comme étant un grade relevant du niveau 3, du fait qu'il est accessible aux personnes détentrices du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Il en est de même pour le personnel ouvrier.

Sans rejeter le principe d'une classification des grades par niveau, il a été cependant constaté qu'une classification des grades inspirée du modèle traditionnel s'avérait désormais anachronique étant donné qu'il est pratiquement impensable de confiner les agents dans des tâches déterminées en fonction uniquement de leur formation scolaire. Il arrive même de plus en plus souvent que des agents relevant de niveaux différents prennent la même part de responsabilité dans les travaux qui leur sont confiés. Par ailleurs, l'expérience montre ainsi que certains services ont été durement touchés par le fait que des agents, véritables chevilles ouvrières de ces services, ont dû délaisser leur emploi par suite d'une promotion obtenue dans un autre service.

Ces deux derniers exemples auxquels peuvent s'ajouter beaucoup d'autres, conduisent à la nécessité de s'orienter vers des structures de cadre de personnel plus souples en tant qu'elles doivent être non seulement allégées mais aussi conçues de manière à concilier l'intérêt des services avec celui des agents. L'adoption de ce système permet à ces derniers d'améliorer leur situation pécuniaire tout en restant, éventuellement, dans le même service.

C'est donc dans cette optique qu'il est proposé de réorganiser l'ensemble des services des administrations locales et provinciales selon le modèle qui suit.

2.2. Structure globale.

Tous les emplois, grades et fonctions qui ont été recensés dans les administrations locales et provinciales se répartissent maintenant sur cinq niveaux.

- **Le niveau E** regroupe les emplois, grades et fonctions qui généralement ne requièrent pas, lors du recrutement de leur titulaire, des conditions particulières (titre - qualification etc.) pour pouvoir les exercer. Sont donc versés dans ce niveau :

  1° les auxiliaires administratifs (huissiers, messagers, téléphonistes, etc...);
  2° les auxiliaires professionnels (personnel d'entretien notamment);
  3° les manoeuvres pour travaux lourds.

- **Le niveau D** regroupe les emplois, grades et fonctions qui requièrent, lors du recrutement de leur titulaire, certaines conditions ou une spécificité propre pour pouvoir les exercer. Six catégories d'agents vont relever maintenant du niveau D.

  - La première catégorie est formée par ceux que l'on appellera "Les employés d'administration". Sont à considérer comme tels, les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (les commis par ex.), les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (les rédacteurs par ex.) ainsi que les détenteurs d'un graduat à formation générale non spécifique à la fonction.

  - La deuxième catégorie est formée par ceux que l'on appellera dorénavant "Les ouvriers communaux". Le vocable d'ouvriers communaux revêtira maintenant une signification bien précise puisqu'il s'agira des ouvriers ayant une qualification. Celle-ci peut être de base ou poussée. Seront donc rangés sous ce vocable les ouvriers qualifiés, les ouvriers spécialistes et les ouvriers surqualifiés.

  - La troisième catégorie est formée par les auxiliaires de police, les agents de police et les sapeurs pompiers.

  - La quatrième catégorie est formée par les agents attachés aux services techniques. Sont à considérer comme tels, les agents chargés non seulement de la conception et de l'élaboration des plans techniques, mais également les agents de terrain chargés de l'exécution et de la surveillance des travaux.

  - La cinquième catégorie est formée par les agents qui sont attachés soit aux services culturels soit aux bibliothèques publiques.

- La sixième catégorie est formée par les agents qui sont affectés dans les services de soins dont l'organisation et le fonctionnement sont du ressort soit du pouvoir provincial, soit du pouvoir communal. Sont à considérer comme relevant de la sixième catégorie :

  - les aides familiales non diplômées;
  - les aides familiales diplômées;
  - les auxiliaires de soins non diplômés;
  - les aides sanitaires;
  - les puéricultrices;
  - les assistantes en soins hospitaliers;
  - les infirmier(e)s breveté(e)s.

- **Le niveau C** regroupe tous les emplois, grades et fonctions qui comportent des responsabilités dans le chef de leurs titulaires respectifs. Sont à considérer comme tels :

  - les brigadiers et les brigadiers chefs;
  - les chefs de service administratif;
  - les contremaîtres et les contremaîtres en chef;
  - les sous-officiers des corps de sécurité.

- **Le niveau B** regroupe tous les emplois, grades et fonctions que l'on qualifie de "spécifiques", étant donné qu'ils doivent avoir un profil en rapport avec le type de besoins qu'il s'indique de satisfaire. C'est le cas notamment des besoins rencontrés par les services sociaux et les services de soins. Par ailleurs, les emplois, grades et fonctions du niveau B se distinguent notamment du niveau D du fait qu'ils sont exclusivement réservés aux personnes possédant un graduat dans une matière préalablement déterminée par les pouvoirs compétents en ce qui concerne la prise en compte des diplômes.

- **Le niveau A** regroupe tous les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :

  1° par voie de recrutement, aux personnes possédant un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé et après avoir satisfait aux épreuves fixées par les pouvoirs compétents en ce qui concerne l'organisation des concours et examens pour le recrutement dans les administrations provinciales et locales;

  2° par voie de promotion aux personnes relevant des niveau D, C et B et après avoir satisfait aux épreuves fixées par les pouvoirs compétents en ce qui concerne l'organisation des concours et examens pour procéder aux promotions dans les administrations provinciales et locales.

2.3. Remarques générales concernant l'élaboration des nouveaux cadres.

I/ Tous les cadres de personnel des institutions locales et provinciales devront se présenter de manière uniforme, c'est-à-dire qu'ils ne pourront plus comporter que des emplois appartenant à l'un des niveaux mentionnés à la rubrique 2.2. ci-dessus.

Pour aider à la confection des nouveaux cadres, on se référera aux exemples suivants :

1er exemple

Dans une commune A de la province de Namur, le cadre actuel du personnel administratif comprend notamment les emplois ci-après :

- 1 chef administratif;
- 3 sous-chefs de bureau;
- 4 rédacteurs-comptables;
- 6 rédacteurs;
- 5 commis.

Après conversion des susdits emplois, le nouveau cadre se présentera comme suit :

- 4 chefs de service administratif;
- 15 employés d'administration.

2ème exemple

Dans une commune B de la province de Hainaut, le cadre actuel du personnel ouvrier se présente comme suit :

- 1 contremaître;
- 3 chefs d'équipe;
- 8 premiers ouvriers B;
- 6 premiers ouvriers A;
- 5 ouvriers B.

Après conversion des susdits emplois, le nouveau cadre se présentera comme suit :

- 1 contremaître;
- 3 brigadiers;
- 14 ouvriers qualifiés;
- 5 auxiliaires professionnels.

3ème exemple

Dans une commune C de la province de Liège, le cadre actuel du personnel technique comporte les emplois ci-après :

- 2 dessinateurs-adjoints (technicien B);
- 4 dessinateurs (technicien C);
- 2 techniciens D;
- 1 conducteur-dessinateur.

Après conversion des susdits emplois, le nouveau cadre se présentera comme suit :

- 9 agents techniques.

4ème exemple

Dans une commune D de la province du Luxembourg, plusieurs emplois du cadre actuel ont requis de la part de leur titulaire la possession d'un diplôme qui a été précisé lors de l'appel public. Il s'agit des emplois ci-après :

- 1 emploi de rédacteur réservé à un gradué en sciences juridiques;
- 2 emplois d'informaticien réservés à des gradués en informatique;
- 3 emplois de contrôleur et contrôleur adjoint réservés à des ingénieurs techniciens ou assimilés.

N.B. Le fait qu'il y a un emploi de rédacteur réservé à un gradué en sciences juridiques ne confère pas pour autant à ce même emploi un caractère particulier. Cet emploi peut donc être occupé par un employé d'administration et, par voie de conséquence, relever du niveau D.

Les emplois autres que ceux évoqués ci-dessus et qui requièrent également la possession d'un graduat pour les occuper devront s'analyser comme des emplois spécifiques. Ces emplois spécifiques relèveront du niveau B.

La question se pose de savoir quels seront exactement les emplois réservés aux gradués qui devront être considérés comme des emplois spécifiques. D'une manière générale, il s'agit des emplois expressément créés pour accomplir une mission bien déterminée, c'est-à-dire une mission qui de par sa nature et sa finalité ne peut être confiée qu'à des personnes qui ont une formation spécialement requise pour l'exercer.

On citera comme exemples d'emplois spécifiques, les emplois d'assistant(e) social(e), de bibliothécaire, d'infirmier(ère) et d'informaticien (ne).

De ce qui précède, il y aura lieu de convertir les emplois mentionnés ci-dessus de la manière suivante :

- 1 employé d'administration (Niveau D);
- 2 agents informaticiens (Niveau B);
- 3 agents techniques (Niveau D).

II/ L'adoption des nouveaux cadres s'oppose à ce qu'on glisse à l'intérieur de ces derniers des emplois qui ont cessé d'exister (ex : sous-chef de bureau, vérificateur, chef d'équipe des ouvriers, chef des ateliers etc...). Toute tentative de l'espèce serait d'ailleurs sans effet pour les agents, puisque le nouveau statut pécuniaire qui est connexe à la révision générale des barèmes est en corrélation étroite avec la nouvelle classification des grades.

Le principe de la rationalisation des grades et emplois ne doit cependant pas nous faire perdre de vue le cas des agents qui ne peuvent poser certains actes que par le seul fait qu'ils sont titulaires d'un grade dont l'existence et les attributions sont réglées par la loi (lato sensu). On pensera notamment aux comptables provinciaux et aux commissaires voyers.

Afin de permettre aux agents revêtus d'un grade reconnu par la loi de continuer à agir dans la plénitude de leurs attributions, il se recommande de maintenir la dénomination de ces grades dans les nouveaux cadres de personnel.

III/ Dorénavant, il conviendra de prévoir un descriptif des activités pour les emplois de même catégorie pouvant apparaître dans les nouveaux cadres. Ce descriptif des activités, à libeller de manière succincte, sera utile pour deux raisons.

La première raison, c'est qu'il permettra à chaque agent de connaître dès le départ, ses obligations normales en matière de travail.

La seconde raison, c'est que tout agent va faire maintenant l'objet d'une évaluation. Or pour procéder à cette évaluation, il y aura lieu de tenir compte notamment de la manière dont l'agent effectue les travaux qui lui sont confiés (quantité, qualité, esprit d'initiative, etc...). Les règles relatives à l'évaluation sont exposées à une rubrique 4 intitulée "Dispositions relevant du statut administratif".

3. La révision générale des barèmes

3.1. Rappel des faits.

Le principe de la révision générale des barèmes a fait l'objet du protocole n°59/1 du 13 juin 1991 signé au Comité A. Il intéresse tout le secteur public.

En vertu des mesures contenues dans le protocole susvisé, les autorités des communes, des provinces, et des intercommunales ont été autorisées à octroyer trois majorations des échelles de traitements, sous forme d'avances à valoir sur la révision générale des barèmes.

Comme précisé dans les circulaires de mes prédécesseurs des 30 octobre 1991, 24 juillet 1992 et 19 octobre 1993, trois avances ont pu être liquidées aux dates et dans les limites mentionnées ci-après :

- à partir du 1er novembre 1991, augmentation de 1% des échelles de traitements telles que fixées au 1er novembre 1990;
- à partir du 1er novembre 1992, augmentation de 3% des échelles de traitements telles que fixées au 1er novembre 1991;
- à partir du 1er novembre 1993, augmentation de 2% des échelles de traitements telles que fixées au 1er novembre 1992.

En clair, l'application des trois susdites majorations des échelles de traitements représente une avance globale de 6,11% à valoir sur les nouvelles échelles découlant de la révision générale des barèmes.

3.2. Innovations.

La révision générale des barèmes a pour corollaire une adaptation des statuts pécuniaires en ce qui concerne plus spécialement les points suivants :

1° Toutes les échelles de traitements ont un développement étalé sur 25 ans. Les échelons intercalaires se répartissent tous en annales.

2° La règle qui liait le commencement de l'évolution des échelles de traitements à une classe d'âge pouvant varier en fonction de la classification des anciens grades est supprimée. Est supprimée également la règle qui limitait aux 2/3 l'ancienneté acquise dans les grades relevant de l'ancien groupe barémique A lors de l'accession dans un des grades relevant de l'ancien groupe barémique B.

3° L'ancienneté fictive de deux ans, appelée aussi "biennale économique ou bonification systématique" ainsi que les échelles de sélectionné ne sont plus d'application.

4° La réglementation relative à l'admissibilité sur le plan pécuniaire des services antérieurs accomplis dans le secteur public reste maintenue. Pour le calcul des anciennetés pécuniaires, les années de services réellement prestés dans une administration publique autre que celle où l'agent est actuellement en fonction, sont assimilées aux années de services à comptabiliser dans sa nouvelle échelle de traitements.

5° Le principe de la valorisation des années passées soit dans le secteur privé, soit en tant que chômeur mis au travail par les pouvoirs publics (ancien C.M.T.), soit comme stagiaire O.N.E.M., reste maintenu à concurrence de six ans maximum, pour les agents actuellement en fonction pour autant que ces services soient directement en rapport avec la fonction exercée. Pour les agents qui entreront en fonction, les services accomplis antérieurement dans une entreprise du secteur privé ou comme C.M.T. ou comme stagiaire O.N.E.M. ne pourront être valorisés qu'à concurrence de six années au maximum et à condition qu'il soit établi que ces services antérieurs ont un rapport direct avec la fonction à exercer.

6° Un système d'évolution de carrière est mis en place non seulement pour tous les agents titulaires d'un grade de recrutement mais également pour certaines catégories d'agents titulaires d'un grade de promotion. Ce système d'évolution de carrière consiste à attribuer aux agents une échelle supérieure à celle dont ils bénéficient, pour autant qu'ils répondent aux conditions suivantes :

- avoir une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté déterminée dans leur échelle, telle qu'elle leur est appliquée au moment où l'évolution barémique peut avoir lieu;
- avoir acquis dans certains cas une formation, préalablement agréée par le Conseil de la Formation, pour l'attribution des échelles supérieures.

Afin de prévenir tout dérapage dans l'application du nouveau statut du personnel des administrations provinciales et locales, les anciennetés requises pour le passage d'une échelle de traitements à l'autre, en vertu du système d'évolution barémique seront celles qui sont mentionnées au document n°3 intitulé "Règles relatives à l'octroi des échelles".

7° L'accession aux grades de promotion sera également subordonnée au respect de quatre conditions essentielles, à savoir :

- avoir une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté déterminée;
- avoir suivi dans certains cas une formation déterminée;
- avoir réussi l'examen de promotion dans les cas prévus au document n°3 intitulé "Règles relatives à l'octroi des échelles".

8° La notion d'ancienneté a des sens différents selon qu'elle entre en ligne de compte soit pour la détermination des traitements individuels, soit pour le passage d'une échelle de traitements à une autre en vertu du système d'évolution barémique, soit pour la prise en compte des actes de candidature à des emplois de promotion.

Premier sens. Pour la détermination des traitements individuels, l'ancienneté à prendre en considération couvre tous les services rendus en quelque qualité que ce soit dans des fonctions à prestations complètes ou incomplètes :

- dans le secteur public;

- dans le secteur privé ou comme C.M.T. ou comme stagiaire O.N.E.M., avec un maximum de 6 ans, à condition que ces services soient en rapport direct avec la fonction à exercer au sein de l'administration provinciale ou locale.

Deuxième sens. L'ancienneté d'échelle permettant l'évolution de carrière est limitée à la durée des services accomplis dans une fonction analogue dans le secteur public ou dans dans le secteur privé subventionnable (hôpitaux, maisons d'éducation, de repos, d'accueil et de soins).

Pour les agents en fonction au 30 juin 1994, l'ancienneté pécuniaire acquise lors de la mise en place du présent statut entre en ligne de compte pour l'évolution de carrière.

Troisième sens. L'ancienneté d'échelle exigée pour postuler un emploi de promotion est limitée aux seuls services accomplis en qualité d'agent statutaire définitif dans l'administration provinciale ou locale où l'emploi de promotion est à pourvoir.

3.3. *Application de la révision générale des barèmes.*

La révision générale des barèmes pour le personnel des administrations locales et provinciales **entre en vigueur le 1er juillet 1994**. Les nouveaux principes qui vont régir la carrière administrative et pécuniaire du personnel précité et qui sont exposés dans la présente circulaire devraient également être d'application au 1er juillet 1994.

Or, pour pouvoir mettre en application de tels principes, il faut obligatoirement procéder à des révisions ad hoc des cadres de personnel ainsi que des statuts administratif et pécuniaire. Il est bien évident que des révisions aussi fondamentales ne sont réalisables que dans un certain laps de temps. Compte tenu des profonds changements qu'elles vont entraîner dans l'organisation des services et dans la manière de régler la situation administrative et pécuniaire du personnel intéressé, il faut donc que les autorités provinciales et locales puissent disposer d'un délai, à la fois suffisant et raisonnable, pour leur permettre de dégager la solution, qu'elles estiment être la plus adéquate en tant qu'elle lie la politique de personnel aux moyens financiers du moment.

Le délai de réflexion que doivent se donner les autorités locales et provinciales en vue de l'adaptation des statuts (au sens large) de leur personnel ne peut faire obstacle à ce que dès à présent celles-ci prennent la décision de principe d'appliquer l'ensemble des mesures contenues dans la présente circulaire.
Cette décision de principe implique que les autorités locales et provinciales s'engagent à arrêter pour le 1er janvier 1996 au plus tard un nouveau cadre du personnel ainsi que de nouveaux statuts administratif et pécuniaire conformément aux règles exposées dans la présente circulaire. Ces mêmes autorités décident qu'à partir du 1er juillet 1994 les agents bénéficieront des échelles de traitements telles que reprises au document n°4. L'application de ces échelles devra se faire, par phases successives, selon les modalités exposées ci-après.

3.3.1. Modalités d'application.

Première phase - Mesures pour l'année 1994.

A

Une première tranche salariale peut être octroyée, avec effet au 1er juillet 1994, aux membres du personnel soumis aux dispositions du statut pécuniaire propre à leur administration.

Le montant mensuel de cette première tranche salariale est égal **à deux** pour cent du traitement annuel lié à l'échelon barémique qui est celui des agents au 30 juin 1994, divisé par douze.

Lorsque le traitement lié à l'échelon auquel les agents peuvent accéder à partir du 1er juillet 1994 dans leur nouvelle échelle de traitements résultant de la révision générale des barèmes (Echelles d'intégration. Doc. n°4) représente par rapport au traitement appliqué aux agents concernés, à la date du 30 juin 1994, un pourcentage d'augmentation inférieur à 2%, la première tranche salariale est alors limitée au pourcentage réel de cette même différence.

B

Les agents qui en vertu de leur statut pécuniaire actuel peuvent passer à partir du 1er juillet 1994 dans un échelon barémique supérieur obtiendront un ajustement de cette tranche salariale basée sur cet échelon supérieur.

Toutefois, lorsque le traitement lié à l'échelon auquel les agents pourraient accéder à la même date dans leur nouvelle échelle de traitements résultant de la révision générale des barèmes (Echelles d'intégration - Doc. n°4) représente par rapport au traitement adapté à partir du 1er juillet 1994 un pourcentage d'augmentation inférieur à 2%, la deuxième tranche salariale est alors limitée au pourcentage réel de cette même différence.

C

Les éléments à prendre en considération pour déterminer les échelons auxquels les agents pourront accéder dans leur nouvelle échelle (Echelles d'intégration) sont ceux mentionnés exclusivement aux points 1 à 5 et 8, "1er sens", de la rubrique 3.2 intitulée "Innovations".

D

Les agents qui, soit au 1er juillet 1994, soit postérieurement, obtiennent, le traitement lié à l'échelon correspondant dans leur nouvelle échelle de traitements continueront à évoluer dans cette dernière. En clair, ces mêmes agents pourront donc bénéficier à partir de ce moment de l'application intégrale de leur nouvelle échelle de traitements.

E

Les tranches salariales qui pourront être accordées , à partir du 1er juillet 1994, aux agents autres que ceux visés au point D ci-dessus, doivent s'analyser comme des suppléments de traitement. Il s'ensuit que les nouveaux traitements liquidés à partir du 1er juillet 1994 et dans lesquels seront incorporées ces mêmes tranches devront être pris en considération :

- pour le calcul du traitement-limite dont il faut tenir compte en matière d'octroi de l'allocation de foyer et de l'allocation de résidence;
- pour les retenues à opérer en matière de pension et de sécurité sociale.

Deuxième phase - Mesures pour l'année 1995.

A

Les agents qui en 1994 n'ont pas encore touché la totalité du traitement dû en application de la révision générale des barèmes pourront percevoir une seconde tranche salariale à partir du 1er juillet 1995.

Le montant mensuel de cette deuxième tranche salariale est égal à deux **pour cent** du dernier traitement annuel tel qu'il résulte de l'octroi de la première tranche, divisé par douze.

Lorsque le traitement lié à l'échelon auquel les agents pourront accéder en 1995 dans leur nouvelle échelle de traitement (Echelles d'intégration - Doc. n°4) représente par rapport au traitement appliqué en dernier lieu en 1994 et, majoré de 2 %, un pourcentage d'augmentation inférieur à 2%, la deuxième tranche salariale est alors limitée au pourcentage réel de cette même différence.

B

Les agents qui, en 1995, obtiennent le traitement lié à l'échelon correspondant dans leur nouvelle échelle de traitements continueront à évoluer dans cette dernière. En clair, ces mêmes agents pourront donc bénéficier à partir de cette date de l'application intégrale de leur nouvelle échelle de traitements.

C

La somme des deux premières tranches salariales s'incorpore aux traitements des agents concernés. Ces traitements ainsi majorés doivent être pris en considération :

- pour le calcul du traitement limite dont il faut tenir compte en matière d'octroi de l'allocation de foyer et de l'allocation de résidence;

- pour les retenues à opérer en matière de pension et de sécurité sociale.

Troisième phase - Mesures pour les années 1996 et suivantes.

A

Les agents qui, après avoir reçu les deux premières tranches salariales n'ont pas encore pu obtenir le traitement lié à l'échelon auquel ils peuvent accéder dans leur nouvelle échelle de traitements, percevront pour l'année 1996 et, le cas échéant, pour les années suivantes des tranches salariales complémentaires et ce jusqu'à l'attribution complète du traitement dû en vertu des nouvelles dispositions de leur statut pécuniaire.

B

Pour pouvoir déterminer annuellement le montant des tranches complémentaires, il y aura lieu de tenir compte des éléments suivants :

a) Les traitements auxquels les agents concernés auraient pu prétendre en 1996 et ultérieurement et ce aux conditions fixées dans le statut pécuniaire qui leur était appliqué au 30 juin 1994. Il s'indiquera donc de faire également la transposition des traitements dont les agents auraient pu bénéficier en 1996 et ultérieurement en vertu du système de la carrière plane ou du principalat tels que prévus dans le susdit statut pécuniaire.

b) Les traitements dont pourraient bénéficier les mêmes agents, soit en application de leur nouvelle échelle de base (échelles d'intégration) soit en application de l'échelle à laquelle ils pourraient prétendre selon le système de l'évolution de carrière.

c) **L'évolution maîtrisée de la masse salariale**. Sur ce point, les nouvelles autorités locales et provinciales issues des élections d'octobre 1994 devront, dès leur entrée en fonction, se pencher très attentivement sur la manière dont pourra évoluer la masse salariale de leur personnel. A cet effet, il s'indiquera de tenir compte des éléments suivants :

1° l'évolution du fonds des communes et des provinces;

2° l'évolution de l'index;

3° la solution barémique actuellement appliquée par les pouvoirs locaux et provinciaux;

4° la sauvegarde du volume de l'emploi.

Précisons que les circulaires annuelles relatives aux budgets communaux et provinciaux contiendront des directives concernant les prévisions d'évolution de la masse salariale.

En fonction de ces éléments, la formule qui paraît la plus acceptable pour permettre d'arriver à l'application généralisée des nouvelles échelles dans un délai compatible avec les moyens financiers propres, avec le temps, à chacune des collectivités provinciales et locales peut se décrire comme suit :

a) Un plancher uniforme de 20 % à respecter dans toutes les administrations provinciales et locales est applicable au montant que représente la différence entre le traitement dont ces mêmes agents auraient pu bénéficier si leur statut pécuniaire actuel était encore d'application en 1996 et le traitement lié à l'échelon correspondant dans leur nouvelle échelle de traitements (échelles d'intégration).

Exemple

La différence entre les deux traitements de référence est de 35.000 F.
Le plancher uniforme sera donc de (35.000 F. X 20 %) = 7.000 F.

b) A ce plancher annuel uniforme de 20 %, chaque autorité provinciale et locale pourra ajouter un pourcentage à déterminer annuellement selon des critères qu'elle précisera elle-même. Ce pourcentage annuel peut être constant ou variable. Il peut même différer selon les catégories d'agents auxquelles il peut s'appliquer. Ainsi, par exemple, on peut prévoir pour l'année 1996, dix pour cent de plus pour les employés d'administration et quinze pour cent de plus pour les auxiliaires professionnels. Pour l'année 1997, on peut à l'égard des deux catégories précitées de personnel soit inverser les pourcentages soit appliquer un même pourcentage supplémentaire (14 % par exemple).

C

En cumulant ces deux éléments (plancher uniforme de 20 % augmenté d'un pourcentage annuel à déterminer), les autorités provinciales et locales disposeront donc à partir de 1996 "d'une fourchette" qui leur permettra plus facilement d'arriver à l'application généralisée sans pour autant bousculer dans le temps l'évolution normale de la masse salariale de leur personnel, en respectant toutefois les conditions de la maîtrise de l'évolution de la masse salariale.

D

A la question de savoir si l'application du système de "la fourchette" est limitée dans le temps, la réponse est négative. En effet, il appartiendra à chaque autorité locale et provinciale de fixer son propre calendrier pour arriver à l'application intégrale des nouvelles échelles de traitements. Il est bien entendu que le montant des pourcentages annuels à ajouter au plancher uniforme de 20 % doit faire l'objet d'une discussion au sein des comités particuliers de négociation syndicale.

E

Les tranches salariales complémentaires ainsi formées par les éléments exposés ci-dessus sont octroyées exclusivement à la date d'anniversaire de l'ancienneté barémique des agents concernés.

Ces mêmes tranches complémentaires sont payables mensuellement en même temps que les traitements des agents. Les traitements ainsi majorés devront continuer à être pris en considération :

- pour le calcul du traitement-limite dont il faut tenir compte en matière d'octroi de l'allocation de foyer et de l'allocation de résidence;

- pour les retenues à opérer en matière de pension et de sécurité sociale.

*

* *

3.3.2. Application du système de l'évolution de carrière.

A

Les échelles de traitements résultant de l'application du système d'évolution de carrière ne pourront être appliquées que lorsque les nouveaux cadres de personnel, statuts administratif et pécuniaire auront recueilli l'approbation de l'autorité de tutelle.

B

Les agents en fonction au moment où ladite approbation interviendra pourront faire compter, pour l'ancienneté exigée en matière d'évolution de carrière, la durée des services accomplis à ce même moment dans une fonction analogue soit dans le secteur public, soit dans le secteur privé subventionnable (hôpitaux, maisons d'éducation, de repos, d'accueil et de soins).

Pour les agents en fonction au 30 juin 1994, l'ancienneté pécuniaire acquise lors de la mise en place du présent statut entre en ligne de compte pour l'évolution de carrière.

C

Les tranches salariales complémentaires, fixées sur base des échelles de traitements dont peuvent bénéficier les agents en vertu du système d'évolution de carrière pourraient être accordées à la date d'anniversaire de l'ancienneté barémique des agents intéressés.

3.3.3. Garanties.

Les agents doivent être assurés que les traitements résultant de la révision générale des barèmes ne seront, à aucun moment, inférieurs à ceux qu'ils auraient pu obtenir dans les conditions fixées dans leur ancien statut pécuniaire.

Lors de la mise en vigueur des présentes dispositions, celles-ci doivent être considérées comme ayant toujours existé.

4. Dispositions relevant des statuts administratifs

4.1. L'évaluation.

Les statuts administratifs du personnel des administrations locales et provinciales devront comporter dorénavant des dispositions relatives à l'évaluation du personnel.

La procédure d'évaluation peut être organisée et appliquée selon le schéma exposé ci-après :

- Les agents des administrations locales et provinciales se voient attribuer l'une des trois évaluations suivantes :

  1° Très positive;

  2° Positive;

  3° Réservée.

- Le modèle de bulletin d'évaluation comprenant entre autres les critères servant à l'évaluation des agents, figure ci-après. La mention figurant au regard de chaque critère est importante pour déterminer l'évaluation globale de chaque agent. Pour pouvoir obtenir la mention globale "Très positif" l'agent ne pourra avoir aucune mention "Réservée" au regard d'un des critères. La mention globale "Réservée" est attribuée lorsque l'agent obtient la mention "Réservée" au regard de la moitié au moins des critères.

- L'évaluation est notifiée aux agents tous les deux ans. Elle leur est toutefois notifiée un an après qu'ils se soient vu attribuer l'évaluation "Réservée", ou un an après qu'ils aient commencé à exercer de nouvelles fonctions.

- Les agents précités ne pourront obtenir soit une échelle supérieure par le système de l'évolution de carrière, soit une promotion que s'ils ont une évaluation au moins positive.

- La procédure d'évaluation pour le personnel des administrations locales est fixée comme suit :

  . le projet d'évaluation est établi par deux supérieurs hiérarchiques;

N.B. : La désignation des supérieurs hiérarchiques doit s'effectuer conformément à un règlement ad hoc mis au point par les autorités communales.

  . ce projet est notifié à l'intéressé. Dans le même temps, il est transmis au secrétaire communal;

  . si ce projet ne suscite aucune remarque de la part de l'intéressé, le secrétaire communal le transmet sans tarder au collège qui fixe définitivement l'évaluation;

  . si ce projet donne lieu à une contestation de la part de l'intéressé, ce dernier pourra alors introduire une réclamation auprès du secrétaire communal dans les quinze jours de la notification. Celui-ci, après avoir entendu l'intéressé éventuellement assisté d'une personne de son choix, pourra faire une autre proposition qui sera jointe au projet d'évaluation en même temps que le procès-verbal d'audition. Il appartiendra alors au collège de trancher définitivement;

  . au cas où il n'y a pas de supérieurs hiérarchiques (cas des petites communes), ce sera le secrétaire communal qui fera le projet d'évaluation. S'il n'y a pas de contestation de la part de l'intéressé, le dossier sera transmis directement au collège pour suite voulue. S'il y a contestation de la part de l'intéressé, celui-ci pourra demander à être entendu en même temps que la personne qu'il aura désignée pour assurer sa défense. Après l'audition, le collège tranchera définitivement.

- Une procédure d'évaluation analogue peut être établie pour le personnel de police ainsi que pour le personnel des administrations provinciales.

- La fiche d'évaluation est composée de :

1° La carte d'identité de l'agent (Nom, prénom, grade, entrée en service, nominations intervenues et fonctions exercées).

2° Un descriptif des activités : tâches assignées à l'agent par référence à la définition de l'emploi (à joindre).

3° Situations particulières rencontrées par l'agent depuis la dernière évaluation. Manière dont il les a assumées.

4° Formations demandées et suivies.

5° Appréciation :

	TP	P	R
Qualité du travail (Qualité et degré d'achèvement du travail sans considérer le rendement quantitatif - degré de soin, d'exactitude et de précision)			
Quantité du travail (Masse effectuée dans un laps de temps déterminé - sans considérer la qualité du travail - capacité d'effectuer la totalité des tâches de sa fonction)			
Polyvalence (Capacité d'effectuer des travaux différents et d'occuper d'autres positions que celles qui lui sont confiées normalement)			
Disponibilité (Réaction de l'intéressé aux contraintes qui résultent de circonstances particulières ou d'un changement dans l'environnement de travail)			
Créativité et initiative (Capacité à imaginer et promouvoir des idées nouvelles et à réagir à des événements imprévus)			
Esprit d'équipe et sociabilité (Capacité à travailler en groupe en vue de réaliser un objectif commun et de contribuer au maintien d'un environnement agréable)			
Sens de la solidarité (Capacité à aider ses collègues)			
POUR LES GRADES A RESPONSABILITES : Sens de l'organisation et de la responsabilité (y compris en matière de SHE)			

4.2. Prestations et congés de vacances annuelles.

L'application des présents principes généraux est à considérer par rapport à un régime de prestations et congés repris ci-après.

4.2.1. Prestations.

Régime de travail : trente-huit heures en semaine de cinq jours.

4.2.2. Congés de vacances annuelles.

Nombre de jours de congé annuel :

- moins de quarante-cinq ans : vingt-quatre jours ouvrables;
- de quarante-cinq à quarante-neuf ans : vingt-cinq jours ouvrables;
- à partir de cinquante ans : vingt-six jours ouvrables.

Pour la détermination de la durée du congé, est pris en considération l'âge atteint par l'agent le 1er juillet de l'année.

Le congé annuel de vacances est assimilé à une période d'activité de service.

Il est pris selon les convenances de l'agent et en fonction des nécessités du service.

S'il est fractionné, il doit comporter au moins une période continue d'une semaine.

Toute période d'activité de service donne droit au congé annuel de vacances.

Toutefois, lorsqu'un agent entre en service dans le courant de l'année ou démissionne de ses fonctions ou est engagé pour effectuer des prestations incomplètes ou obtient au cours de l'année des congés ou des autorisations de s'absenter pour des motifs à déterminer, son congé de vacances est réduit à due concurrence.

5. Allocations et indemnités

La révision générale des barèmes postule une adaptation en profondeur des règlements relatifs aux allocations et indemnités de toute nature.

Dans la présente circulaire, il sera essentiellement question des règlements relatifs aux allocations pour diplôme.

Allocations pour diplôme.

Dans l'esprit de la réglementation, l'allocation pour diplôme n'est justifiée que dans la mesure où elle récompense une performance qui dépasse le cadre de ce qui est normalement requis pour l'exercice d'une fonction.

Ces considérations vont perdre maintenant une partie de leur pertinence étant donné que la formation complémentaire, telle que réglée par un conseil consultatif de la formation qui sera prochainement mis sur pied, sera un des principaux critères d'appréciation pour permettre aux agents qui auront suivi avec succès cette formation d'obtenir, à titre définitif, une échelle de traitements plus élevée que celle attribuée lors de leur entrée en fonction.

En attendant que la formation procure aux agents concernés des avantages pécuniaires nouveaux, les autorités locales et provinciales peuvent continuer à attribuer des allocations pour diplôme, **aux conditions et dans les limites exposées ci-dessous**.

1° Les agents en fonction avant l'entrée en vigueur du nouveau statut pourront encore bénéficier d'une allocation pour diplôme. Ils bénéficieront de l'allocation pour diplôme complète dans leur échelle d'intégration. Lors du passage dans une échelle d'évolution de carrière ou de promotion, ils pourront prétendre à la différence entre cette nouvelle échelle et éventuellement l'échelle d'intégration antérieure augmentée de l'allocation pour diplôme.

2° Les autres agents pourront bénéficier d'une allocation pour diplôme dans leur échelle de recrutement exclusivement et ce, jusqu'au moment où il bénéficient d'une échelle supérieure. Leur traitement individuel augmenté de l'allocation pour diplôme est toutefois limité au traitement dont ils bénéficieraient, s'ils avaient obtenu une évolution de carrière.

6. Formation

Le nouveau statut accorde une importance fondamentale à la formation du personnel.

Désormais, cette dernière conditionnera quasi l'ensemble des avancements barémiques et des promotions.

Elle doit, par ailleurs, participer au maintien voire à l'amélioration de la qualité de l'administration.

Un recensement complet des formations actuellement dispensées est en cours.

Ensuite, un "Conseil de la Formation" sera constitué.

Il aura, entre autres, pour mission :

- d'harmoniser les formations;
- de déterminer les formations permettant les évolutions barémiques;
- de suggérer de nouvelles initiatives.

DOC. N°2

TABLEAU D'INTEGRATION

NOUVELLES ECHELLES	CATEGORIES DE PERSONNEL LIEES AUX NOUVELLES ECHELLES	ANCIENNES ECHELLES INTEGREES, EN EXTINCTION
NIVEAU E		
Echelle E1	Ouvrier(ère) et auxiliaire professionnel : recrutement Auxiliaire d'administration : recrutement	1.10 1.11 1.12
Echelle E2	Ouvrier(ère): évolution de carrière Auxiliaire d'administration : évolution de carrière Manoeuvre pour travaux lourds : recrutement	1.18 Les échelles de sélection dans ce niveau (1.10S-1.11S-1.12S)
Echelle E3	Ouvrier(ère) et manoeuvre pour travaux lourds : évolution de carrière	1.14-1.17-1.20 (1.17S)
NIVEAU D		
Echelle D1	Ouvrier(ère) qualifié(e) : recrutement ou promotion Employé(e) d'administration : recrutement ou promotion Technicien(ne) : recrutement (titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique inférieur - C.T.S.I. ou E.T.S.I.) Personnel de soins (aide familial(e) non diplômé(e) et auxiliaire de soins non diplômé(e) : recrutement Agent auxiliaire de police : recrutement Auxiliaire et employé(e) de bibliothèque : recrutement	1.22 1.23 1.24 1.26 (sauf aide familiale diplômée) 1.26 (bibliothèques) 1.27 (linotypiste-Sol. Nat.) 1.28 1.29 1.30
Echelle D2	Ouvrier(ère) qualifié(e): évolution de carrière Personnel de soins (puéricultrice, aide sanitaire) : recrutement Auxiliaire de bibliothèque : évolution de carrière Agent auxiliaire de police : évolution de carrière	1.21 (ouvrier(ère) spécialisé(e) Ht.) 1.34 (Lg. + autres sol.) 1.35 (puéricultrice, aide sanitaire)
Echelle D3	Ouvrier(ère) qualifié(e) : évolution de carrière Personnel de soins : - (puéricultrice, aide sanitaire) : évolution de carrière - (assistant(e) en soins hospitaliers) : recrutement Auxiliaire de bibliothèque : évolution de carrière	1.25 (ouv. surqu.-Ht.) 1.40 1.40 (hospitalier(ère))
Echelle D3.1	Personnel de soins (assistant(e) en soins hospitaliers) : évolution de carrière	1.57 (hospitalier(ère))
Echelle D4	Ouvrier(ère) : recrutement (titulaire d'un diplôme d'ens. sec. sup.) Employé(e) d'administration : recrutement (titulaire d'un diplôme d'ens. sec. sup.) ou évolution de carrière Aspirant(e) et stagiaire agent(e) de police, garde champêtre : recrutement Sapeur(e) pompier(ère) : recrutement Auxiliaire de bibliothèque : extinction Employé(e) de bibliothèque : recrutement ou évolution de carrière	1.31 (rédact.-compt.-Ht. + Sol. Nat.) 1.50 1.50 (bibliothèques)
Echelle D5	Employé(e)d'administration : évolution de carrière Agent(e) de police et garde champêtre nommé(e)s après formation Sapeur(e) pompier(ère) nommé(e) après formation Employé(e) de bibliothèque : recrutement (titulaire d'un diplôme d'ens. sec. sup) ou évolution de carrière	1.31 (Lg. techn. C) 1.37 (vérifi. comptable Sol. Nat. + Ht.) 1.38 (rédact.-vérific.) 1.38 (bibliothèques) 1.39 1.50 bis Les échelles de sélection dans ce niveau (1.50S...)

NOUVELLES ECHELLES	CATEGORIES DE PERSONNEL LIEES AUX NOUVELLES ECHELLES	ANCIENNES ECHELLES INTEGREES, EN EXTINCTION
NIVEAU D (suite)		
Echelle D5.1	Agent(e) de police - garde champêtre commissionné(e) - caporal (pompier) : évolution de carrière	1.38 (pompiers)
Echelle D6	Employé(e) d'administration : recrutement (titulaire d'un diplôme de l'ens. sup. de type court : graduat non spécifique à la fonction) ou évolution de carrière Personnel de soins, (infirmier(e) breveté(e)) : recrutement Employé(e) de bibiothèque : évolution de carrière Agent(e) de police, garde champêtre : évolution de carrière	1.42 1.43 1.43.1 1.43 (infirmier(ère) breveté(e)) 1.47 (non sous-chef) 1.47-1.53 (bibliothèques)
Echelle D7	Agent(e) technique - recrutement : titulaire d'un diplôme de l'ens. technique sec. sup. (C.T.S.S. ou E.T.S.S.) - promotion Personnel de soins, (infirmier(e) breveté(e)) : évolution de carrière	1.51 1.53.1 (techn. D Lg.) 1.53 A 1.55 A 1.55.1 (Lg.) 1.55 (inf. brev.)
Echelle D8	Agent(e) technique : évolution de carrière Sergent-major (pompiers) : extinction	1.58 (pompiers) 1.58 1.60
Echelle D9	Agent(e) technique en chef : recrutement (ens.sup. de type court) ou promotion	1.66 1.67 1.67 A 1.76
Echelle D10	Agent(e) technique en chef : évolution de carrière	1.81 1.82 1.83 1.84 1.86
NIVEAU C		
Echelle C1	Brigadier(ère) : exclusivement par promotion	1.25 (chef d'équipe - Ht.) 1.45 1.45.1
Echelle C2	Brigadier(ère)-chef : exclusivement par promotion	1.27 (Brig. Ht.)
Echelle C3	Chef de service adm. : par promotion Sergent(e) - 1er sergent(e) (pompiers) : par promotion Inspecteur(trice) - inspecteur(trice) principal(e) de police - garde champêtre unique : par promotion	1.43-1.47-1.53 (police et pompiers) 1.47 - 1.53 (ancien sous-chef) 1.53 (non sous-chef)
Echelle C4	Chef de service adm. : évolution de carrière Adjudant(e) - adjudant(e) chef (pompiers) : par promotion Inspecteur(trice)-principal(e) de 1ère classe : par promotion (appel public) Garde champêtre en chef : par promotion	1.62 - 1.63 (police et pompiers) 1.62 1.63 1.65
Echelle C5	Contremaître dans les communes de - 50.000 hab. : exclusivement par promotion	1.54 1.57 (autre qu'hospitalier(ère))
Echelle C6	Contremaître en chef dans les communes de - 50.000 hab. : exclusivement par promotion Contremaître dans les communes de + de 50.000 hab. et provinces : exclusivement par promotion	1.37 1.37.1 (Lg.) 1.57 S 1.59 S 1.59
Echelle C7	Contremaître en chef dans les communes de + de 50.000 hab. et provinces : exclusivement par promotion	1.53 (contremaître Lg.) 1.75

NOUVELLES ECHELLES	CATEGORIES DE PERSONNEL LIEES AUX NOUVELLES ECHELLES	ANCIENNES ECHELLES INTEGREES, EN EXTINCTION
NIVEAU B (gradués spécifiques)		
Echelle B1	Ass. social, infirmier(ère) gradué(e), ... : recrutement Bibliothécaire gradué(e), : recrutement ou promotion	1.55
Echelle B2	Ass. social, infirmier(ère) gradué(e), bibliothécaire gradué(e), ... : évolution de carrière	1.61
Echelle B3	Ass. social, infirmier(ère) gradué(e), bibliothécaire gradué(e), ... : évolution de carrière	1.77
Echelle B4	Ass. social en chef, infirmier(ère) gradué(e) en chef, bibliothécaire gradué(e) en chef, ... : exclusivement par promotion	1.78 1.78 A 1.78 S 1.79
NIVEAU A		
Echelle A1	Chef de bureau : recrutement ou promotion Bibliothécaire-dirigeant(e) : recrutement ou promotion	1.80 (chef de bureau ou assimilé) 1.80 (bibliothèques)
Echelle A1 sp.	Attaché(e) (spécifique) : recrutement	1.80 (architecte, ing. ind., juriste, informaticien(ne),....)
Echelle A2	Chef de bureau : évolution de carrière Bibliothécaire en chef : évolution de carrière	1.87 (cons. adj.) 1.87 (bibliothèques)
Echelle A2 sp.	Attaché(e) (spécifique) : évolution de carrière	1.87 (architecte ppl., ing. ind. ppl.)
Echelle A3	Chef de division : promotion	1.89 (chef de division) 1.90 (cons. adj.-chef de service)
Echelle A3.1	Attaché(e) : extinction	1..88
Echelle A3 sp.	Attaché(e) (spécifique) : évolution de carrière	1.90 (arch. chef de service, ing. ind. chef de service)
Echelle A4	Chef de division : évolution de carrière	1.92 sp.
Echelle A4 sp.	Premier(ère) Attaché(e) (spécifique) : recrutement	1.91 (ing. civil, médecin, pharmacien(ne), vétérinaire,...)
Echelle A5	Directeur(trice): promotion Bilbiothécaire directeur(trice) : promotion	1.93 (conseiller(ère),directeur(trice) 1.93 (bibliothèques)
Echelle A5 sp.	Premier(e) Attaché(e) (spécifique) :recrutement ou évolution de carrière	1.94 (ingénieur ppl., médecin spécialiste)

NOUVELLES ECHELLES	CATEGORIES DE PERSONNEL LIEES AUX NOUVELLES ECHELLES	ANCIENNES ECHELLES INTEGREES, EN EXTINCTION
NIVEAU A (suite)		
Echelle A6	Premier(ère) Directeur(trice) : promotion	1.95 (premier(ère) conseiller(ère))
Echelle A6 sp.	Premier(ère) Directeur(trice) (spécifique) : promotion	1.96 (ing. ppl. chef de service, médecin direct.,...)
Echelle A7	Inspecteur(trice) général(e) : promotion Bibliothécaire directeur(trice) principal(e) : promotion	1.95.1 (bibliothèques) 1.95.1 (insp. gén., direct. d'administration) 1.79 (inspect. gén., direct. d'aministration-Province de Namur)
Echelle A7 sp.	Directeur(trice) en chef : promotion	1.99 (ing. en chef direct., médecin en chef direct., ...)
Echelle A8	Directeur(trice) général(e) : promotion	1.98.1 (Direct. gén.-provinces)

DOC. N°3

REGLES RELATIVES A L'OCTROI DES ECHELLES

REVISION GENERALE DES BAREMES

CALENDRIER DES REUNIONS

PROVINCE DE LIEGE

Arrondissements de Liège et Huy

Le mardi 7/6/1994	*Palais provincial - Salle du Conseil provincial*
de 8 H 30 à 11 H 30	*Place Saint-Lambert, 18 A à 4000 LIEGE*

Arrondissements de Waremme et Verviers

Le vendredi 10/6/1994	*Palais provincial - Salle du Conseil provincial*
de 8 H 30 à 11 H 30	*Place Saint-Lambert, 18 A à 4000 LIEGE*

PROVINCE DU HAINAUT

Arrondissements de Charleroi, Soignies et Thuin

Le mardi 7/6/1994	*Gouvernement provincial*
de 13 H 00 à 16 H 00	*Salle du Conseil provincial*
	Rue Verte, 13 à 7000 MONS

Arrondissements de Tournai, Ath, Mouscron et Mons

Le vendredi 10/6/1994	*Gouvernement provincial*
de 13 H 00 à 16 H 00	*Salle du Conseil provincial*
	Rue Verte, 13 à 7000 MONS

PROVINCE DE NAMUR

Le lundi 6/6/1994 *de 8 H 30 à 11 H 30*	*Maison de la Culture* *Salle du Spectacle* *Avenue Golenvaux, 14 à 5000 NAMUR*

PROVINCE DU LUXEMBOURG

Le jeudi 9/6/1994 *de 8 H 30 à 11 H 30*	*La Clairière* *Centre social - Pavillon 5* *Rue des Ardoisières, 19 à 6880 BERTRIX*

PROVINCE DE BRABANT

Le jeudi 9/6/1994 *de 13 H 00 à 16 H 00*	*Salle culturelle de l'Hôtel de Ville* *2ème étage* *Place de l'Hôtel de Ville* *1300 WAVRE*

Niveau E

E.1. C'est l'échelle minimale pour le personnel nommé à titre définitif dans les administrations provinciales et locales. Cette échelle rémunère le grade de base tant au niveau de l'ouvrier(ère) (personnel d'entretien, manoeuvre léger) que du personnel administratif (auxiliaire d'administration). Elle est accessible exclusivement par la voie du recrutement.

E.2. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

Au (à la) manoeuvre pour travaux lourds.

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle E.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle E.1. s'il (elle)a acquis une formation complémentaire.

E.3. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle E.2., à l'exclusion du personnel administratif et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle E.2. s'il(elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle E.2. s'il(elle) a acquis une formation complémentaire.

Niveau D.

Personnel ouvrier

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'ouvrier(ère) possédant une qualification. Le critère de la qualification est lié à la possession obligatoire d'un diplôme au moins égal à celui qui est décerné à la fin des études E.T.S.I. ou après avoir suivi les cours C.T.S.I.

Par voie de promotion.

A l'agent(e) 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 de l'évaluation au moins positive et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans le niveau E en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle D.1., pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.1. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. 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 D.2., pour autant que soient réunies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.2. s'il (elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.2. s'il(elle) a acquis une formation complémentaire.

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'ouvrier(ère) pour qui l'emploi à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Personnel administratif

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Par voie de promotion.

Au (à la) titulaire de l'échelle E1 ou E2 (administrative) 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 de l'évaluation au moins positive et compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle E1 ou E2 (administrative) en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

En évolution de carrière.

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.1. (administrative) s'il(elle) a acquis un module de formation.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. (administrative) s'il(elle) a acquis deux modules de formation.

D.5. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et avoir acquis une formation spécifique.

D.6. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'employé(e) d'administration pour qui est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court.

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle D.5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.5.

Au (à la) titulaire de l'échelle D.4. ou D.5. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D.4. ou D.5. et avoir acquis le diplôme d'enseignement supérieur de type court ou une formation spécifique équivalente.

Personnel technique

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'agent(e) dont l'emploi de technicien(ne) à occuper requiert un diplôme de l'enseignement technique secondaire inférieur (E.T.S.I ou C.T.S.I.).

D.7. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'agent(e) dont l'emploi de technicien(ne) à occuper requiert la possession d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur (E.T.S.S ou C.T.S.S.).

Par voie de promotion.

A l'agent(e) titulaire de l'échelle D.1. technique et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen, l'agent(e) candidat(e) doit disposer d'une évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.1. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.8. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle D.7. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.7. s'il(elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans la D.7. s'il(elle) a acquis une formation complémentaire.

D.9. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'agent(e) technique attaché(e) à un emploi pour lequel est requis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou assimilé (par ex. : ingén. techn.).

Par voie de promotion.

A l'agent(e) titulaire d'un grade rémunéré par l'échelle D.8. et qui a réussi l'examen d'accession. Pour se présenter à cet examen d'accession, l'agent(e) candidat(e) doit disposer d'une évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D.8. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

D.10. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle D.9. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.9. s'il(elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive + ancienneté de 8 ans dans la D.9. s'il(elle) a acquis une formation complémentaire.

Personnel de soins

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'aide familiale non diplômée et à l'auxiliaire de soins non diplômée.

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 12 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 12 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) breveté(e)) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive + ancienneté de 12 ans dans l'échelle D6 (infirmier(ère) breveté(e)).

Personnel des bibliothèques

D.1. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'auxiliaire de bibliothèque dont l'emploi est subordonné à la possession d'un titre du niveau primaire, d'un certificat élémentaire d'aptitude, éventuellement d'un permis poids lourds (chauffeurs) et justifiant d'une expérience professionnelle utile de 5 ans minimum.

A l'employé(e) de bibliothèque dont l'emploi est subordonné à la possession d'un diplôme du niveau secondaire inférieur et d'un certificat élémentaire d'aptitude.

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. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'employé(e) de bibliothèque dont l'emploi est subordonné à la possession d'un diplôme du niveau secondaire supérieur et d'un certificat élémentaire d'aptitude.

En évolution de carrière.

A l'auxiliaire de bibliothèque : extinction.

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

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1 d'employé(e) de bibliothèque et avoir acquis une formation spécifique.

D.5. Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'employé(e) de bibliothèque pour qui est requis un diplôme de niveau secondaire supérieur et un brevet d'aptitude.

En évolution de carrière.

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

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D4 d'employé(e) de bibliothèque et avoir acquis une formation spécifique.

D.6. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

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

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 d'employé(e) de bibliothèque.

Niveau C.

Personnel ouvrier

C.1. C'est l'échelle attachée au premier grade de commandement au niveau des ouvriers(ères). Ce grade est dénommé "brigadier(ère)".

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement.

Au (à la) titulaire de l'échelle D1, D2, D3 ou D4 pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, ancienneté de 4 ans dans une des échelles D1, D2, D3 ou D4 (ouvrier communal) et avoir réussi l'examen d'accession.

OU

Au (à la) titulaire de l'échelle E1, E2 ou E3 (personnel d'entretien uniquement) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, ancienneté de 4 ans dans une des échelles E1, E2 ou E3 (personnel d'entretien) et avoir réussi l'examen d'accession.

C.2. C'est l'échelle attachée au grade de brigadier(ère)-chef.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion.

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

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

C.5. C'est l'échelle de base attachée au grade de contremaître.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement dans les communes de moins de 50.000 habitants.

1° Au (à la) titulaire de l'échelle D.2., D.3. ou D.4. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.2, D.3. ou D.4., en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

2° Au (à la) titulaire des échelles C.1. ou C.2. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. ou C.2. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

C.6. C'est l'échelle attachée au premier grade de contremaître en chef dans les communes de moins de 50.000 habitants et au grade de base de contremaître dans les communes de plus de 50.000 habitants et les provinces.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement.

*1°*Au (à la) titulaire de l'échelle C5, en fonction dans les communes de moins de 50.000 habitants et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.5. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

OU

Au (à la) titulaire de l'échelle C1 ou C2 en fonction dans les communes de moins de 50.000 habitants et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C.1 ou C.2 en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

*2°*Au (à la) titulaire de l'échelle D2, D3, D4, C1 ou C2, en fonction dans les communes de plus de 50.000 habitants et les provinces, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D.2., D.3. ou D.4. et réussir l'examen d'accession.

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.1. ou C.2. et réussir l'examen d'accession.

C.7. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion.

Au (à la) titulaire de l'échelle C.6., en fonction dans les communes de plus de 50.000 habitants et les provinces et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle C.6. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve).

OU

Au (à la) titulaire de l'échelle C.1. ou C.2., en fonction dans les communes de plus de 50.000 habitants et les provinces et pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C.1. ou C.2. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et réussir l'examen d'accession.

Personnel administratif

C.3. C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.

Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion exclusivement.

A l'employé(e) d'administration titulaire de l'échelle D.4., D.5. ou D.6. moyennant les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D.4, D.5. ou D6. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve)et avoir acquis une formation en sciences administratives (3 modules de formation).

- réussir en outre l'examen d'aptitude à diriger.

C.4. C'est l'échelle attachée au grade de chef de service administratif.

Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

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

- évaluation au moins positive, compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle C.3. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) et avoir acquis une formation complémentaire.

OU

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle C.3. en qualité d'agent(e) statutaire définitif(ve) s'il(elle) n'a pas acquis de formation complémentaire.

Niveau B

B.1. Cette échelle s'applique :

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).

Par voie de promotion.

Pour les bibliothèques exclusivement, au (à la) titulaire de l'échelle D.5. d'employé(e) de bibliothéque pour autant que soient remplies les conditions suivantes:

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D.5. d'employé(e) de bibliothèque ou de 4 ans si porteur(euse) du graduat de bibliothécaire documentaliste.

B.2. Cette échelle s'applique :

En évolution de carrière.

Au (à la) titulaire de l'échelle B.1. pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.1.

Pour les bibliothèques exclusivement, au (à la) titulaire de l'échelle B.1. de bibiliothécaire gradué(e) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.1. de bibliothécaire gradué(e).

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.

Pour les bibliothèques exclusivement, au (à la) titulaire de l'échelle B2. de bibliothécaire gradué(e), pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B.2. de bibliothécaire gradué(e)

B.4. Cette échelle s'applique :

Par voie de promotion.

Au (à la) titulaire d'une échelle de niveau B, pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans le niveau B et réussir l'examen d'accession.

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

- évaluation au moins positive et compter une ancienneté de 4 ans dans le niveau B comme bibliothécaire gradué(e) et réussir l'examen d'accession.

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 "bibliothécaire dirigeant" pour le cadre des bibliothèques.

Cette échelle s'applique :

Par voie de recrutement.

A l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé.

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 (bibliothécaire dirigeant)* :

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;
- disposer du certificat élémentaire d'aptitude;
- compter une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle B1, B2, B3 ou B4;
- réussir l'examen d'accession.

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 bibliothécaire en chef (pour le cadre des bibliothèques), s'applique :

En évolution de carrière.

Au 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 ans dans l'échelle A1;
- avoir acquis une formation.

OU

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

Au titulaire de l'échelle A1 (bibliothécaire dirigeant) pour autant que soient remplies les conditions suivantes :

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté minimale de 8 ans dont 4 ans au grade de bibilothécaire dirigeant.

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 les échelles 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 aux grades 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 d'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 recrutement.

Pour les bibliothèques exclusivement, à l'agent(e) pour qui est requis un titre de niveau universitaire (licence) ainsi que le certificat élémentaire d'aptitude.

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 les échelles A3 ou A4.

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

- disposer d'une évaluation au moins positive;
- compter une ancienneté 12 ans dont 8 ans dans un des grades du personnel dirigeant parmi lesquels 4 ans au grade de bibliothécaire en chef.

A.5. 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 (médecin spécialiste, pharmacien(ne) spécialiste, pharmacien(ne) d'hôpitaux,...).

En évolution de carrière.

Au (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 échelles 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 ans 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 recrutement.

Pour les bibliothèques exclusivement, à l'agent(e) pour qui est requis un diplôme de niveau universitaire (doctorat) ainsi qu'un certificat élémentaire d'aptitude.

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 ans 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.

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.

DOC. N°4

ECHELLES DE TRAITEMENTS

MONTANTS A 100% (INDICE 138,01)

Echelle E1

Augmentations

6/1 X 7284
12/1 X 3720
7/1 X 2400

	Développement
0	526 000
1	533 284
2	540 568
3	547 852
4	555 136
5	562 420
6	569 704
7	573 424
8	577 144
9	580 864
10	584 584
11	588 304
12	592 024
13	595 744
14	599 464
15	603 184
16	606 904
17	610 624
18	614 344
19	616 744
20	619 144
21	621 544
22	623 944
23	626 344
24	628 744
25	631 144

Echelle E2

Augmentations

3/1 X 14500
22/1 X 2500

	Développement
0	550 000
1	564 500
2	579 000
3	593 500
4	596 000
5	598 500
6	601 000
7	603 500
8	606 000
9	608 500
10	611 000
11	613 500
12	616 000
13	618 500
14	621 000
15	623 500
16	626 000
17	628 500
18	631 000
19	633 500
20	636 000
21	638 500
22	641 000
23	643 500
24	646 000
25	648 500

Echelle E3

Augmentations

3/1 X 15300
4/1 X 2500
6/1 X 10000
12/1 X 4200

	Développement
0	556 000
1	571 300
2	586 600
3	601 900
4	604 400
5	606 900
6	609 400
7	611 900
8	621 900
9	631 900
10	641 900
11	651 900
12	661 900
13	671 900
14	676 100
15	680 300
16	684 500
17	688 700
18	692 900
19	697 100
20	701 300
21	705 500
22	709 700
23	713 900
24	718 100
25	722 300

Echelle D1

Augmentations

12/1 X 10250
13/1 X 5220

	Développement
0	576 000
1	586 250
2	596 500
3	606 750
4	617 000
5	627 250
6	637 500
7	647 750
8	658 000
9	668 250
10	678 500
11	688 750
12	699 000
13	704 220
14	709 440
15	714 660
16	719 880
17	725 100
18	730 320
19	735 540
20	740 760
21	745 980
22	751 200
23	756 420
24	761 640
25	766 860

Echelle D2

Augmentations

9/1 X 10000
4/1 X 16500
12/1 X 5000

	Développement
0	600 000
1	610 000
2	620 000
3	630 000
4	640 000
5	650 000
6	660 000
7	670 000
8	680 000
9	690 000
10	706 500
11	723 000
12	739 500
13	756 000
14	761 000
15	766 000
16	771 000
17	776 000
18	781 000
19	786 000
20	791 000
21	796 000
22	801 000
23	806 000
24	811 000
25	816 000

Echelle D3

Augmentations

9/1 X 11000
2/1 X 8000
1/1 X 30000
8/1 X 5500
3/1 X 10500
2/1 X 10000

	Développement
0	621 000
1	632 000
2	643 000
3	654 000
4	665 000
5	676 000
6	687 000
7	698 000
8	709 000
9	720 000
10	728 000
11	736 000
12	766 000
13	771 500
14	777 000
15	782 500
16	788 000
17	793 500
18	799 000
19	804 500
20	810 000
21	820 500
22	831 000
23	841 500
24	851 500
25	861 500

Echelle D3.1

Augmentations

1/1 X 23000
11/1 X 13000
8/1 X 7500
5/1 X 5400

	Développement
0	670 000
1	693 000
2	706 000
3	719 000
4	732 000
5	745 000
6	758 000
7	771 000
8	784 000
9	797 000
10	810 000
11	823 000
12	836 000
13	843 500
14	851 000
15	858 500
16	866 000
17	873 500
18	881 000
19	888 500
20	896 000
21	901 400
22	906 800
23	912 200
24	917 600
25	923 000

Echelle D4

Augmentations

3/1 X 10500
6/1 X 17000
3/1 X 19000
13/1 X 9800

	Développement
0	606 000
1	616 500
2	627 000
3	637 500
4	654 500
5	671 500
6	688 500
7	705 500
8	722 500
9	739 500
10	758 500
11	777 500
12	796 500
13	806 300
14	816 100
15	825 900
16	835 700
17	845 500
18	855 300
19	865 100
20	874 900
21	884 700
22	894 500
23	904 300
24	914 100
25	923 900

Echelle D5

Augmentations

3/1 X 9000
7/1 X 17000
2/1 X 23000
13/1 X 9600

	Développement
0	626 000
1	635 000
2	644 000
3	653 000
4	670 000
5	687 000
6	704 000
7	721 000
8	738 000
9	755 000
10	772 000
11	795 000
12	818 000
13	827 600
14	837 200
15	846 800
16	856 400
17	866 000
18	875 600
19	885 200
20	894 800
21	904 400
22	914 000
23	923 600
24	933 200
25	942 800

Echelle D5.1

Augmentations

3/1 X 9000
7/1 X 17000
2/1 X 23000
13/1 X 10200

	Développement
0	635 600
1	644 600
2	653 600
3	662 600
4	679 600
5	696 600
6	713 600
7	730 600
8	747 600
9	764 600
10	781 600
11	804 600
12	827 600
13	837 800
14	848 000
15	858 200
16	868 400
17	878 600
18	888 800
19	899 000
20	909 200
21	919 400
22	929 600
23	939 800
24	950 000
25	960 200

Echelle D6

Augmentations

3/1 X 27000
8/1 X 14000
1/1 X 32000
8/1 X 9700
5/1 X 8800

	Développement
0	646 000
1	673 000
2	700 000
3	727 000
4	741 000
5	755 000
6	769 000
7	783 000
8	797 000
9	811 000
10	825 000
11	839 000
12	871 000
13	880 700
14	890 400
15	900 100
16	909 800
17	919 500
18	929 200
19	938 900
20	948 600
21	957 400
22	966 200
23	975 000
24	983 800
25	992 600

Echelle D7

Augmentations

11/1 X 15200
1/1 X 35700
10/1 X 9400
3/1 X 13800

	Développement
0	690 000
1	705 200
2	720 400
3	735 600
4	750 800
5	766 000
6	781 200
7	796 400
8	811 600
9	826 800
10	842 000
11	857 200
12	892 900
13	902 300
14	911 700
15	921 100
16	930 500
17	939 900
18	949 300
19	958 700
20	968 100
21	977 500
22	986 900
23	1 000 700
24	1 014 500
25	1 028 300

Echelle D8

Augmentations

11/1 X 18000
1/1 X 26000
8/1 X 12000
5/1 X 5800

	Développement
0	730 000
1	748 000
2	766 000
3	784 000
4	802 000
5	820 000
6	838 000
7	856 000
8	874 000
9	892 000
10	910 000
11	928 000
12	954 000
13	966 000
14	978 000
15	990 000
16	1 002 000
17	1 014 000
18	1 026 000
19	1 038 000
20	1 050 000
21	1 055 800
22	1 061 600
23	1 067 400
24	1 073 200
25	1 079 000

Echelle D 9

Augmentations

11/1 X 17000
1/1 X 34000
8/1 X 14000
5/1 X 7500

	Développement
0	810 000
1	827 000
2	844 000
3	861 000
4	878 000
5	895 000
6	912 000
7	929 000
8	946 000
9	963 000
10	980 000
11	997 000
12	1 031 000
13	1 045 000
14	1 059 000
15	1 073 000
16	1 087 000
17	1 101 000
18	1 115 000
19	1 129 000
20	1 143 000
21	1 150 500
22	1 158 000
23	1 165 500
24	1 173 000
25	1 180 500

Echelle D10

Augmentations

3/1 X 25000
8/1 X 16000
1/1 X 40000
13/1 X 11000

	Développement
0	900 000
1	925 000
2	950 000
3	975 000
4	991 000
5	1 007 000
6	1 023 000
7	1 039 000
8	1 055 000
9	1 071 000
10	1 087 000
11	1 103 000
12	1 143 000
13	1 154 000
14	1 165 000
15	1 176 000
16	1 187 000
17	1 196 000
18	1 209 000
19	1 220 000
20	1 231 000
21	1 242 000
22	1 253 000
23	1 264 000
24	1 275 000
25	1 286 000

Echelle C1

Augmentations

4/1 X 10000
3/1 X 12000
6/1 X 15000
12/1 X 7000

	Développement
0	625 000
1	635 000
2	645 000
3	655 000
4	665 000
5	677 000
6	689 000
7	701 000
8	716 000
9	731 000
10	746 000
11	761 000
12	776 000
13	791 000
14	798 000
15	805 000
16	812 000
17	819 000
18	826 000
19	833 000
20	840 000
21	847 000
22	854 000
23	861 000
24	868 000
25	875 000

Echelle C2

Augmentations

7/1 X 11000
5/1 X 18000
13/1 X 9900

	Développement
0	628 000
1	639 000
2	650 000
3	661 000
4	672 000
5	683 000
6	694 000
7	705 000
8	723 000
9	741 000
10	759 000
11	777 000
12	795 000
13	804 900
14	814 800
15	824 700
16	834 600
17	844 500
18	854 400
19	864 300
20	874 200
21	884 100
22	894 000
23	903 900
24	913 800
25	923 700

Echelle C3

Augmentations

3/1 X 22000
8/1 X 12000
1/1 X 40000
13/1 X 10800

	Développement
0	686 000
1	708 000
2	730 000
3	752 000
4	764 000
5	776 000
6	788 000
7	800 000
8	812 000
9	824 000
10	836 000
11	848 000
12	888 000
13	898 800
14	909 600
15	920 400
16	931 200
17	942 000
18	952 800
19	963 600
20	974 400
21	985 200
22	996 000
23	1 006 800
24	1 017 600
25	1 028 400

Echelle C4

Augmentations

3/1 X 32000
8/1 X 16000
1/1 X 38000
13/1 X 11000

	Développement
0	756 000
1	788 000
2	820 000
3	852 000
4	868 000
5	884 000
6	900 000
7	916 000
8	932 000
9	948 000
10	964 000
11	980 000
12	1 018 000
13	1 029 000
14	1 040 000
15	1 051 000
16	1 062 000
17	1 073 000
18	1 084 000
19	1 095 000
20	1 106 000
21	1 117 000
22	1 128 000
23	1 139 000
24	1 150 000
25	1 161 000

Echelle C5

Augmentations
1/1 X 22500
1/1 X 13500
9/1 X 8000
1/1 X 19000
13/1 X 9950

	Développement
0	670 000
1	692 500
2	706 000
3	714 000
4	722 000
5	730 000
6	738 000
7	746 000
8	754 000
9	762 000
10	770 000
11	778 000
12	797 000
13	806 950
14	816 900
15	826 850
16	836 800
17	846 750
18	856 700
19	866 650
20	876 600
21	886 550
22	896 500
23	906 450
24	916 400
25	926 350

Echelle C6

Augmentations
15/1 X 7000
10/1 X 10000

	Développement
0	785 000
1	792 000
2	799 000
3	806 000
4	813 000
5	820 000
6	827 000
7	834 000
8	841 000
9	848 000
10	855 000
11	862 000
12	869 000
13	876 000
14	883 000
15	890 000
16	900 000
17	910 000
18	920 000
19	930 000
20	940 000
21	950 000
22	960 000
23	970 000
24	980 000
25	990 000

Echelle C7

Augmentations
15/1 X 4000
10/1 X 10000

	Développement
0	860 000
1	864 000
2	868 000
3	872 000
4	876 000
5	880 000
6	884 000
7	888 000
8	892 000
9	896 000
10	900 000
11	904 000
12	908 000
13	912 000
14	916 000
15	920 000
16	930 000
17	940 000
18	950 000
19	960 000
20	970 000
21	980 000
22	990 000
23	1 000 000
24	1 010 000
25	1 020 000

Echelle B1

Augmentations

3/1 X 16000
4/1 X 12000
3/1 X 6000
15/1 X 11000

	Développement
0	720 000
1	736 000
2	752 000
3	768 000
4	780 000
5	792 000
6	804 000
7	816 000
8	822 000
9	828 000
10	834 000
11	845 000
12	856 000
13	867 000
14	878 000
15	889 000
16	900 000
17	911 000
18	922 000
19	933 000
20	944 000
21	955 000
22	966 000
23	977 000
24	988 000
25	999 000

Echelle B2

Augmentations

7/1 X 11000
1/1 X 50000
6/1 X 13000
11/1 X 7000

	Développement
0	780 000
1	791 000
2	802 000
3	813 000
4	824 000
5	835 000
6	846 000
7	857 000
8	907 000
9	920 000
10	933 000
11	946 000
12	959 000
13	972 000
14	985 000
15	992 000
16	999 000
17	1 006 000
18	1 013 000
19	1 020 000
20	1 027 000
21	1 034 000
22	1 041 000
23	1 048 000
24	1 055 000
25	1 062 000

Echelle B3

Augmentations

7/1 X 13000
1/1 X 50000
6/1 X 13000
11/1 X 8500

	Développement
0	850 000
1	863 000
2	876 000
3	889 000
4	902 000
5	915 000
6	928 000
7	941 000
8	991 000
9	1 004 000
10	1 017 000
11	1 030 000
12	1 043 000
13	1 056 000
14	1 069 000
15	1 077 500
16	1 086 000
17	1 094 500
18	1 103 000
19	1 111 500
20	1 120 000
21	1 128 500
22	1 137 000
23	1 145 500
24	1 154 000
25	1 162 500

Echelle B4

Augmentations

7/1 X 12000
1/1 X 60000
6/1 X 12000
11/1 X 10000

	Développement
0	880 000
1	892 000
2	904 000
3	916 000
4	928 000
5	940 000
6	952 000
7	964 000
8	1 024 000
9	1 036 000
10	1 048 000
11	1 060 000
12	1 072 000
13	1 084 000
14	1 096 000
15	1 106 000
16	1 116 000
17	1 126 000
18	1 136 000
19	1 146 000
20	1 156 000
21	1 166 000
22	1 176 000
23	1 186 000
24	1 196 000
25	1 206 000

Echelle A1

Augmentations

11/1 X 20000
1/1 X 28000
10/1 X 20000
3/1 X 13000

	Développement
0	880 000
1	900 000
2	920 000
3	940 000
4	960 000
5	980 000
6	1 000 000
7	1 020 000
8	1 040 000
9	1 060 000
10	1 080 000
11	1 100 000
12	1 128 000
13	1 148 000
14	1 168 000
15	1 188 000
16	1 208 000
17	1 228 000
18	1 248 000
19	1 268 000
20	1 288 000
21	1 308 000
22	1 328 000
23	1 341 000
24	1 354 000
25	1 367 000

Echelle A1 sp.

Augmentations

11/1 X 20000
1/1 X 28000
10/1 X 20000
3/1 X 13000

	Développement
0	880 000
1	900 000
2	920 000
3	940 000
4	960 000
5	980 000
6	1 000 000
7	1 020 000
8	1 040 000
9	1 060 000
10	1 080 000
11	1 100 000
12	1 128 000
13	1 148 000
14	1 168 000
15	1 188 000
16	1 208 000
17	1 228 000
18	1 248 000
19	1 268 000
20	1 288 000
21	1 308 000
22	1 328 000
23	1 341 000
24	1 354 000
25	1 367 000

Echelle A2

Augmentations

3/1 X 12000
19/1 X 22000
3/1 X 10000

	Développement
0	950 000
1	962 000
2	974 000
3	986 000
4	1 008 000
5	1 030 000
6	1 052 000
7	1 074 000
8	1 096 000
9	1 118 000
10	1 140 000
11	1 162 000
12	1 184 000
13	1 206 000
14	1 228 000
15	1 250 000
16	1 272 000
17	1 294 000
18	1 316 000
19	1 338 000
20	1 360 000
21	1 382 000
22	1 404 000
23	1 414 000
24	1 424 000
25	1 434 000

Echelle A2 sp.

Augmentations

3/1 X 12000
19/1 X 22000
3/1 X 10000

	Développement
0	950 000
1	962 000
2	974 000
3	986 000
4	1 008 000
5	1 030 000
6	1 052 000
7	1 074 000
8	1 096 000
9	1 118 000
10	1 140 000
11	1 162 000
12	1 184 000
13	1 206 000
14	1 228 000
15	1 250 000
16	1 272 000
17	1 294 000
18	1 316 000
19	1 338 000
20	1 360 000
21	1 382 000
22	1 404 000
23	1 414 000
24	1 424 000
25	1 434 000

Echelle A3

Augmentations

3/1 X 24000
22/1 X 20000

	Développement
0	1 035 000
1	1 059 000
2	1 083 000
3	1 107 000
4	1 127 000
5	1 147 000
6	1 167 000
7	1 187 000
8	1 207 000
9	1 227 000
10	1 247 000
11	1 267 000
12	1 287 000
13	1 307 000
14	1 327 000
15	1 347 000
16	1 367 000
17	1 387 000
18	1 407 000
19	1 427 000
20	1 447 000
21	1 467 000
22	1 487 000
23	1 507 000
24	1 527 000
25	1 547 000

Echelle A3.1

Augmentations

7/1 X 25000
15/1 X 27000
3/1 X 5000

	Developpement
0	1 000 000
1	1 025 000
2	1 050 000
3	1 075 000
4	1 100 000
5	1 125 000
6	1 150 000
7	1 175 000
8	1 202 000
9	1 229 000
10	1 256 000
11	1 283 000
12	1 310 000
13	1 337 000
14	1 364 000
15	1 391 000
16	1 418 000
17	1 445 000
18	1 472 000
19	1 499 000
20	1 526 000
21	1 553 000
22	1 580 000
23	1 585 000
24	1 590 000
25	1 595 000

Echelle A3 sp.

Augmentations

3/1 X 24000
22/1 X 20000

	Développement
0	1 035 000
1	1 059 000
2	1 083 000
3	1 107 000
4	1 127 000
5	1 147 000
6	1 167 000
7	1 187 000
8	1 207 000
9	1 227 000
10	1 247 000
11	1 267 000
12	1 287 000
13	1 307 000
14	1 327 000
15	1 347 000
16	1 367 000
17	1 387 000
18	1 407 000
19	1 427 000
20	1 447 000
21	1 467 000
22	1 487 000
23	1 507 000
24	1 527 000
25	1 547 000

Echelle A4

Augmentations

3/1 X 20000
8/1 X 17500
11/1 X 20000
3/1 X 10000

	Développement
0	1 120 000
1	1 140 000
2	1 160 000
3	1 180 000
4	1 197 500
5	1 215 000
6	1 232 500
7	1 250 000
8	1 267 500
9	1 285 000
10	1 302 500
11	1 320 000
12	1 340 000
13	1 360 000
14	1 380 000
15	1 400 000
16	1 420 000
17	1 440 000
18	1 460 000
19	1 480 000
20	1 500 000
21	1 520 000
22	1 540 000
23	1 550 000
24	1 560 000
25	1 570 000

Echelle A4 sp.

Augmentations

25/1 x 21000

	Développement
0	1 060 000
1	1 081 000
2	1 102 000
3	1 123 000
4	1 144 000
5	1 165 000
6	1 186 000
7	1 207 000
8	1 228 000
9	1 249 000
10	1 270 000
11	1 291 000
12	1 312 000
13	1 333 000
14	1 354 000
15	1 375 000
16	1 396 000
17	1 417 000
18	1 438 000
19	1 459 000
20	1 480 000
21	1 501 000
22	1 522 000
23	1 543 000
24	1 564 000
25	1 585 000

Echelle A5

Augmentations

9/1 X 20000
13/1 X 27000
3/1 X 6000

	Développement
0	1 180 000
1	1 200 000
2	1 220 000
3	1 240 000
4	1 260 000
5	1 280 000
6	1 300 000
7	1 320 000
8	1 340 000
9	1 360 000
10	1 387 000
11	1 414 000
12	1 441 000
13	1 468 000
14	1 495 000
15	1 522 000
16	1 549 000
17	1 576 000
18	1 603 000
19	1 630 000
20	1 657 000
21	1 684 000
22	1 711 000
23	1 717 000
24	1 723 000
25	1 729 000

Echelle A5 sp.

Augmentations

17/1 X 20000
2/1 X 35000
2/1 X 10000
4/1 X 5000

	Développement
0	1 200 000
1	1 220 000
2	1 240 000
3	1 260 000
4	1 280 000
5	1 300 000
6	1 320 000
7	1 340 000
8	1 360 000
9	1 380 000
10	1 400 000
11	1 420 000
12	1 440 000
13	1 460 000
14	1 480 000
15	1 500 000
16	1 520 000
17	1 540 000
18	1 575 000
19	1 610 000
20	1 620 000
21	1 630 000
22	1 635 000
23	1 640 000
24	1 645 000
25	1 650 000

Echelle A6

Augmentations

15/1 X 26000
6/1 X 30000
4/1 X 28000

	Développement
0	1 280 000
1	1 306 000
2	1 332 000
3	1 358 000
4	1 384 000
5	1 410 000
6	1 436 000
7	1 462 000
8	1 488 000
9	1 514 000
10	1 540 000
11	1 566 000
12	1 592 000
13	1 608 000
14	1 644 000
15	1 670 000
16	1 700 000
17	1 730 000
18	1 760 000
19	1 790 000
20	1 820 000
21	1 850 000
22	1 878 000
23	1 906 000
24	1 934 000
25	1 962 000

Echelle A6 sp.

Augmentations

15/1 X 26000
4/1 X 24000
6/1 X 4000

	Développement
0	1 300 000
1	1 326 000
2	1 352 000
3	1 378 000
4	1 404 000
5	1 430 000
6	1 456 000
7	1 482 000
8	1 508 000
9	1 534 000
10	1 560 000
11	1 586 000
12	1 612 000
13	1 638 000
14	1 664 000
15	1 690 000
16	1 714 000
17	1 738 000
18	1 762 000
19	1 786 000
20	1 790 000
21	1 794 000
22	1 798 000
23	1 802 000
24	1 806 000
25	1 810 000

Echelle A7

Augmentations

16/1 X 26000
6/1 X 14000
3/1 X 10000

	Développement
0	1 650 000
1	1 676 000
2	1 702 000
3	1 728 000
4	1 754 000
5	1 780 000
6	1 806 000
7	1 833 000
8	1 858 000
9	1 884 000
10	1 910 000
11	1 936 000
12	1 962 000
13	1 988 000
14	2 014 000
15	2 040 000
16	2 066 000
17	2 080 000
18	2 094 000
19	2 108 000
20	2 122 000
21	2 136 000
22	2 150 000
23	2 160 000
24	2 170 000
25	2 180 000

Echelle A7 sp.

Augmentations

19/1 X 26000
3/1 X 12000
3/1 X 6000

	Développement
0	1 500 000
1	1 526 000
2	1 552 000
3	1 578 000
4	1 604 000
5	1 630 000
6	1 656 000
7	1 682 000
8	1 708 000
9	1 734 000
10	1 760 000
11	1 786 000
12	1 812 000
13	1 838 000
14	1 864 000
15	1 890 000
16	1 916 000
17	1 942 000
18	1 968 000
19	1 994 000
20	2 006 000
21	2 018 000
22	2 030 000
23	2 036 000
24	2 042 000
25	2 048 000

	Echelle A8
	Augmentations
	18/1 X 26000 4/1 X 22000 3/1 X 5000
	Développement
0	1 880 000
1	1 906 000
2	1 932 000
3	1 958 000
4	1 984 000
5	2 010 000
6	2 036 000
7	2 062 000
8	2 088 000
9	2 114 000
10	2 140 000
11	2 166 000
12	2 192 000
13	2 218 000
14	2 244 000
15	2 270 000
16	2 296 000
17	2 322 000
18	2 348 000
19	2 370 000
20	2 392 000
21	2 414 000
22	2 436 000
23	2 441 000
24	2 446 000
25	2 451 000