



CHAPITRE 4

La structuration des grades, des fonctions ou métiers et des barèmes

Chapitre 4. La structuration des grades, des fonctions ou métiers et des barèmes

4.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article L42/2 LOCPAS
- Provinces : article L2221-5 CDLD
- Régies provinciales autonomes : article L2223-5, §6 CDLD
- Intercommunales : article L1523-34 CDLD
- Associations chapitre XII : article 128/6 LOCPAS

Les décrets prévoient une liste non exhaustive de dispositions que doit contenir le statut général du personnel.

Ainsi, l'autorité locale doit décrire « 2° la détermination, la répartition, la classification et l'équivalence des grades, emplois ou fonctions ».

4.2. Recommandations

a) Le régime de 1994

La circulaire du 27 mai 1994 relative à la révision générale des barèmes structurait les emplois de l'administration locale de la manière suivante :

- 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 versés dans ce niveau : les auxiliaires administratifs (huissiers, messagers, téléphonistes, etc..), les auxiliaires professionnels (personnel d'entretien notamment), les manœuvres pour travaux lourds. Les titulaires de ces emplois bénéficiaient des échelles (E1), E2 ou E3.
- 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. Il s'agit de six catégories de personnel : les employés d'administration, les ouvriers communaux, les agents de police et sapeurs-pompiers, les agents attachés aux services techniques, les agents attachés aux services culturels et aux bibliothèques publiques, les agents attachés aux services de soins. Les échelles barémiques du niveau D étaient déterminées en fonction du type de personnel, allant de (D1), D2 à D9.
- Le niveau C regroupe les emplois, grades et fonctions qui comportent des responsabilités dans le chef de leurs titulaires respectifs : les brigadiers et brigadiers chefs, les chefs de services administratifs, les contremaîtres et les contremaîtres en chef. Il y a 7 échelles barémiques dans ce niveau (C1 à C7).

- Le niveau B regroupe les emplois, grades et fonctions dits « spécifiques » en ce qu'ils possèdent un graduat dans une matière préalablement déterminée par les pouvoirs compétents en ce qui concerne la prise en compte des diplômes. Ce niveau compte 4 échelles barémiques (B1 à B4).
- Le niveau A regroupe les emplois, grades et fonctions devant répondre aux conditions suivantes :
Par voie de recrutement : posséder un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé et après avoir satisfait aux épreuves.
Par voie de promotion : relever du niveau D, C, ou B et avoir satisfait aux épreuves. Ce niveau compte 7 échelles spécifiques et 8 échelles non spécifiques.

La circulaire du 12 juillet 1994 pour les centres publics d'action sociale avait développé des échelles barémiques propres au personnel spécifique des CPAS et des établissements de soins. Cette carrière spécifique vise les métiers tels que les directeurs de maisons de repos, les psychologues, les éducateurs, les puéricultrices, les pharmaciens, les infirmiers etc...

b) Le nouveau régime de 2024

La philosophie de la réforme de 2024 est d'allier lisibilité, simplification du modèle, attractivité, égalité de traitement, et perspectives d'évolution tout en ayant égard à l'impact que peut avoir cette réforme sur le plan humain et sur le plan budgétaire.

Les deux changements principaux portent sur la structure même de l'organisation de l'administration : la rationalisation des carrières et la structuration par niveau de compétences objectivées.

La rationalisation des carrières

Pour répondre au besoin de décloisonner les carrières et de donner davantage de perspectives de carrière, les huit carrières existantes (à savoir le personnel administratif, ouvrier, technique, spécifique de niveau B, spécifique de niveau A, bibliothèque, surveillants de bassins de natation, nouveaux métiers) sont fusionnées en une seule carrière appelée « carrière de principe » (voir l'annexe I).

Exemple : un ouvrier D2 ne peut actuellement pas accéder par promotion au poste d'agent technique D7. La fusion des carrières n'impose plus de différencier le type de personnel. Un membre du personnel titulaire d'une échelle D2 pourra accéder, par promotion, à un emploi D7, moyennant le respect des conditions requises prévues dans le statut général du personnel.

Cette carrière unique est dite « de principe » par opposition à la carrière spécifique de secteurs qui vise celle issue de la circulaire précitée du 12 juillet 1994, laquelle carrière spécifique n'est pas revue en raison de l'actuelle implémentation du régime IFIC dans ces secteurs (voir l'annexe IV).

Structuration par niveau de compétences objectivées

L'organisation de l'administration en niveaux est maintenue mais repose davantage sur le niveau de compétences objectivées par un diplôme, un titre de compétences ou un titre de formation professionnelle.

Chaque niveau est lié à un niveau de diplôme de l'enseignement reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou à un titre de compétences ou titre de formation professionnelle délivré par un organisme reconnu par une autorité régionale, fédérale ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour objectiver le niveau de compétences ou de connaissance correspondant à un diplôme ou titre, il est fait référence à un outil : « le cadre francophone de certification » (voyez sur ce point le chapitre 6 relatif au recrutement).

Certains métiers sont par ailleurs positionnés par la présente circulaire (voir l'annexe I). C'est le cas de l'agent. e de gardiennage qui répond aux conditions de formation requises par la législation fédérale, et qui était positionné par l'ancienne circulaire relative aux nouveaux métiers.

Le positionnement de ces diplômes et titres est relié à une échelle barémique (voir l'annexe I).

En substance, le positionnement se présente comme suit :

- Le niveau E

Il regroupe, comme auparavant, les emplois et métiers qui ne requièrent pas, au recrutement, un diplôme ou une qualification particulière.

Dorénavant, il regroupe aussi les emplois et métiers qui requièrent, au recrutement, un titre de compétences ou de formation professionnelle positionné au niveau 2 du cadre francophone de certification (le cadre francophone de certification ne contient pas de niveau 1).

L'on y retrouve par exemple le personnel d'entretien. L'échelle barémique au recrutement est l'échelle E2.

- Le niveau D

Le niveau D regroupe les emplois qui requièrent au recrutement deux niveaux de compétences distincts.

L'emploi qui nécessite un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou un titre de compétences ou de formation professionnelle positionné au niveau 3 du cadre

francophone de certification, donne droit, au recrutement, à l'échelle D2. Cette échelle est également octroyée aux métiers déterminés à l'annexe I.

L'emploi qui nécessite un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou un titre de compétences ou de formation professionnelle positionné au niveau 4 du cadre francophone de certification, donne droit, au recrutement, à l'échelle D4. Cette échelle est également octroyée aux métiers déterminés à l'annexe I.

- Le niveau C

Le niveau C est un nouveau niveau intermédiaire entre le niveau D et le niveau B, dont les emplois nécessitent, au recrutement, un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ou technique ou la possession d'un diplôme, titre de compétences ou titre de formation professionnelle positionné au niveau 5 du cadre francophone de certification, ou encore un titre positionné dans l'annexe I. L'échelle barémique y associée est celle de l'ancien agent technique D7 (renommée échelle C1).

Ce niveau n'est donc plus uniquement dédié à des emplois d'encadrement.

- Le niveau B

Le niveau B regroupe les emplois qui requièrent au recrutement un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou un titre positionné au niveau 6 dans le cadre francophone de certification.

Actuellement, les personnes recrutées pour leur baccalauréat bénéficient soit de l'échelle D6 soit de l'échelle B1. Désormais, les emplois qui requièrent un baccalauréat, spécifique ou non à la fonction, donnent droit à l'échelle B1. L'échelle D6 demeure uniquement une échelle d'évolution de carrière dans le niveau D précité.

- Le niveau A

Le niveau A regroupe les emplois qui requièrent, au recrutement, un diplôme de l'enseignement supérieur de type long ou universitaire ou un titre positionné aux niveaux 7 ou 8 dans le cadre francophone de certification.

Il existe 5 échelles d'expertise au sein du niveau A : A1, A2, A3, A4, A5 qui sont les anciennes échelles spécifiques. Hormis l'échelle A2 qui n'est accessible que par évolution de carrière, les autres échelles A sont toutes accessibles par recrutement. L'échelle A4 est désormais accessible par promotion pour les titulaires des échelles A1 et A2. Les évolutions de carrière pour les titulaires des échelles A3 et A4 sont maintenues.

- Les emplois d'encadrement ou de management

Les emplois d'encadrement sont identifiés par la lettre « M » pour « Management ». Cette identification a son importance par rapport à la place de ces emplois dans le cadre, l'organigramme, et par rapport à la prise en compte des compétences requises tant dans

la description de fonction que dans le rôle éventuel de supérieur hiérarchique en matière d'évaluation.

Les anciennes échelles d'encadrement dédiées à la carrière ouvrier C1, C2, C5, C6 et C7, deviennent les échelles d'encadrement de tout type de personnel de niveau E et D et sont dénommées respectivement M1, M2, M3, M4 et M5.

Les anciennes échelles C3, C4 dédiées au personnel administratif D4, D5, D6 deviennent accessibles à tout personnel titulaire d'une échelle D4, D5, D6. L'évolution de carrière de l'échelle C3 (dénommée CM1) vers l'échelle C4 (dénommée CM2) est maintenue.

L'échelle d'encadrement D9 (avec une évolution de carrière en D10) change d'appellation et devient CM3 (avec une évolution de carrière en CM4), pour se calquer sur la carrière qui existait pour le personnel technique, logé dans le nouveau niveau C.

L'échelle d'encadrement B4 s'appelle désormais BM.

Les échelles d'encadrement du niveau A changent d'appellation également. Ainsi, l'échelle A1, dédié à l'ancien chef de bureau (administratif, spécifique, technique, bibliothécaire) devient AM1. De même, les anciennes échelles d'encadrement A2, A3 et A4 (chef de division), A5 (directeur) deviennent respectivement AM2, AM3, AM4, AM5. La fusion des échelles d'encadrement de la carrière de niveau A et de la carrière spécifique de niveau A aboutit à la création d'un nombre trop important d'échelles.

Il appartiendra à l'autorité locale d'opérer un choix en fonction de son organisation, des compétences requises pour les emplois concernés et des moyens budgétaires. Ainsi, l'échelle AM6 sera le montant de l'ancienne échelle A6 (premier directeur) ou de l'ancienne échelle A6sp (premier directeur spécifique). De même, la nouvelle échelle AM7 sera le montant de l'ancienne échelle A7 (Inspecteur général) ou de l'ancienne échelle A7sp (directeur en chef).

Les échelles d'encadrement qui n'étaient, auparavant, uniquement accessibles que par promotion, sont ouvertes au recrutement en cas d'absence de candidat ou de lauréat à la promotion. Lorsqu'un emploi de management est ouvert au recrutement, le diplôme ou titre de compétences « métier » peut revêtir une importance moindre, dès lors que ce sont les aptitudes à occuper une fonction managériale qui comptent (voir l'annexe I).