



CHAPITRE 7

L'évolution de carrière

Chapitre 7. L'évolution de carrière

7.1. Les décrets

- Communes : article L1212-2 CDLD
- Régies communales autonomes : article L1231-15 CDLD
- CPAS : article 42/2 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 prescrivent que :

« Le statut général du personnel comprend au minimum : (...)

8° les règles et les procédures de promotion, de tout avancement ou progression de carrière ainsi que celles relatives à l'exercice de fonctions supérieures ; (...) ».

7.2. Recommandations

Le régime de 1994

La circulaire du 27 mai 1994 instaurait le principe d'une évolution de carrière qui consiste à attribuer aux membres du personnel une échelle supérieure à celle dont ils bénéficient, pour autant qu'ils aient une évaluation positive (ou « à améliorer », suite à la circulaire du 2 avril 2009), comptent une ancienneté déterminée dans leur échelle, et dans certains cas, aient acquis une formation déterminée.

Le système d'évolution de carrière était propre à chaque catégorie de personnel et était prévu soit au départ d'une échelle de recrutement, soit au départ d'une échelle de promotion.

La possession d'un diplôme, d'un titre de compétences ou d'un titre de formation professionnelle était prise en compte pour les évolutions de carrière prévues au départ d'une échelle de recrutement.

Le nouveau régime de 2024

La fusion des huit carrières n'a pas supprimé le principe de l'évolution de carrière mais a conduit à l'organiser de manière plus homogène aux fins d'instaurer une égalité de traitement entre les membres du personnel.

Exemple : dans le régime de 1994, un.e ouvrier.ière titulaire d'une échelle D4 ne bénéficiait pas d'une évolution de carrière, contrairement aux autres membres du personnel titulaires d'une échelle D4 tels que l'agent.e administratif, l'auxiliaire ou l'employé.e de bibliothèque, l'agent.e chargé de la surveillance d'un bassin de natation.

Désormais, il n'y a plus de distinction entre catégorie de personnel, tout agent titulaire d'une échelle D4 bénéficie d'une évolution de carrière possible.

Le nouveau régime instaure par ailleurs le principe selon lequel le titulaire d'une échelle de recrutement bénéficie de deux évolutions de carrière.

Ce principe de deux évolutions de carrière ne vaut pas pour les titulaires des emplois qui n'étaient accessibles que par promotion. Ainsi, l'ancienne échelle C3 chef de service administratif (renommée CM1) ne permettait qu'une seule évolution de carrière vers l'échelle C4 (renommée CM2). La présente réforme n'ajoute pas de deuxième évolution de carrière.

Les nouveautés sont synthétisées comme suit :

- Dans le niveau E : il est créé l'échelle E4 aux fins de permettre au titulaire de l'échelle E2 la possibilité de bénéficier de deux évolutions de carrière ;
- Dans le niveau D : tout agent titulaire de l'échelle D4 (en ce compris les ouvriers) dispose de la possibilité de bénéficier des évolutions de carrière en D5 et D6 ;
- Dans le nouveau niveau C : le titulaire de l'échelle C1 (ancienne échelle D7) peut bénéficier de deux évolutions de carrière, en C2 (nouvelle échelle créée et développée à l'annexe III) et en C3 (ancienne échelle D8) ;
- Pour le niveau B : les titulaires d'un baccalauréat qui, dans le régime de 1994, étaient recrutés en D6 ne bénéficiaient d'aucune évolution de carrière. Etant désormais recrutés en B1, ils peuvent évoluer en B2 et B3 ;
- Pour le niveau A, une seule évolution de carrière demeure pour le titulaire de l'échelle A1 (ancienne échelle A1sp) mais les années d'ancienneté requises sont réduites de moitié.

Les conditions cumulatives requises pour bénéficier d'une évolution de carrière sont développées à l'annexe I. Les principes sont les suivants :

- L'évaluation doit être au moins favorable ;
- L'ancienneté requise : le calcul de l'ancienneté n'est pas modifié. L'ancienneté d'échelle est limitée à la durée des services accomplis dans une fonction analogue dans le secteur public ou dans le secteur privé subventionnable (hôpitaux, maisons d'éducation, de repos, d'accueil et de soins). L'appréciation de la notion de « fonction analogue » relève de l'autonomie locale. L'application de la notion de fonction analogue ne vaut que pour la première évolution de carrière.
- La formation ou titre requis : une formation suivie ou l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de compétences ou de formation professionnelle est valorisable dans les conditions prévues à l'annexe I. La modification porte sur le régime des formations valorisables (voir le chapitre 12, point 12.2). Un titre de compétences ou de formation professionnelle doit ne peut être valorisé qu'une seule fois, doit avoir pour résultat l'amélioration de la qualité du travail et du service rendu au citoyen et/ou être utile à la fonction.