

CHAPITRE 8

La promotion



Chapitre 8. La promotion

8.1. 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 prévoient 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 ; (...) ».

Pour ce qui concerne les communes, les CPAS et les provinces, les décrets prévoient que :

« § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par l'autorité compétente, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire.

A défaut de candidat ou de lauréat statutaire, l'appel à candidatures est lancé au sein du personnel contractuel.

§2. Les articles [L1212-6 à L1212-8] [L2221-8 à L2221-10] [42/5 à 42/7] sont applicables aux procédures de promotion. ».

La présente disposition organise la désignation du lauréat en cas de promotion.

Par application de cette disposition, l'autorité est tenue d'ouvrir l'appel à candidatures, au sein de l'administration, à tous les membres du personnel statutaire qui respectent les conditions fixées dans le statut général du personnel.

Est éligible à un emploi de promotion, le personnel nommé à titre temporaire, à titre définitif et admis en stage.

S'il n'y a pas de candidat statutaire qui répond à l'appel à candidatures ou qui satisfait aux conditions pour participer à la procédure de promotion ou encore s'il y a des candidats statutaires mais qu'il n'y a pas de lauréat à la fin de la procédure, alors l'appel à candidatures est ouvert au personnel contractuel. Est éligible à l'emploi de promotion, le personnel sous contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, de remplacement ou pour un travail nettement défini.

Ces dispositions s'appliquent aux régies communales autonomes et aux régies provinciales autonomes.

Les obligations prévues en matière de recrutement relatives à la commission de sélection, aux épreuves et à la comparaison des titres et des compétences sont applicables aux procédures de promotion.

Pour ce qui concerne les intercommunales et les associations chapitre XII, les décrets prévoient que :

« § 1^{er}. Lorsqu'un emploi accessible par promotion est déclaré vacant par l'autorité compétente, un appel à candidatures est lancé au sein du personnel statutaire et contractuel de son administration.

§2. Les articles [L1523-37 à L1523-39] [128/9 à 128/11] sont applicables aux procédures de promotion. ».

La priorité accordée au personnel statutaire dans le cadre de la promotion ne s'applique pas au personnel des intercommunales et des associations chapitre XII dès lors que par le passé, dans les processus de promotion, il n'était pas fait de distinction entre le personnel statutaire et le personnel contractuel (voir les anciens articles L1523-27 du code de la démocratie locale, et 128, §§4 et 5 de la loi organique des CPAS).

Dispositions transitoires : Les décrets ne s'appliquent pas aux procédures de promotion lancées avant l'entrée en vigueur desdits décrets.

8.2. Recommandations

Le régime de 1994

Selon la circulaire du 27 mai 1994, les emplois de promotion étaient accessibles uniquement aux membres du personnel statutaire pour autant que ces derniers aient une évaluation positive (ou à améliorer suite à la circulaire du 2 avril 2009), comptent une ancienneté déterminée dans leur échelle en qualité d'agent statutaire définitif, aient suivi dans certains cas une formation déterminée et aient réussi l'examen de promotion dans des cas déterminés.

Les possibilités de promotion étaient propres à chaque catégorie de personnel.

Le régime de 2024

Pour rappel, par l'effet des décrets, les emplois de promotion sont accessibles au personnel contractuel.

La fusion des huit carrières n'a pas supprimé le principe de bénéficier d'une promotion mais a conduit à augmenter le nombre de perspectives de carrière. Leur développement se trouve dans l'annexe I.

Exemple : le personnel auxiliaire administratif E2 n'avait pas de perspective de promotion vers l'emploi d'encadrement de brigadier C1, lequel emploi était réservé au personnel ouvrier uniquement. La présente réforme n'opère plus de distinction entre les catégories de personnel, tout membre du personnel de niveau E pourra accéder à l'échelle C1 (aujourd'hui renommée l'échelle « M1 »).

Par promotion, l'on entend « l'accèsion à un emploi d'un niveau supérieur, d'une expertise de niveau supérieur, ou d'un emploi impliquant un niveau de responsabilités supérieur ».

Les conditions requises, développées dans l'annexe I, suivent les principes suivants :

- Avoir une évaluation au moins favorable ;
- Avoir réussi une épreuve au sens des décrets, fixée dans le statut général du personnel ;
- Avoir suivi une formation valorisable (voir le point 12.2.) ou être titulaire d'un diplôme ou d'un titre de compétences ou d'un titre de formation professionnelle dans les conditions prévues à l'annexe I.

Désormais, la condition relative à l'ancienneté de service au sein de l'administration n'est plus requise.

A travers la réforme, l'accent est mis sur les nouvelles possibilités de promotion vers des emplois qui ne sont pas des emplois d'encadrement. L'on distingue la promotion d'expertise et la promotion de management.

La promotion d'expertise permet à un membre du personnel, expert, ou manager, d'accéder à un emploi de promotion qui n'est pas un emploi d'encadrement. L'accent est mis sur les perspectives de carrière par ascension de niveau en niveau et partant sur la reconnaissance de l'acquis d'expertise métier.

La promotion de management permet à un membre du personnel, qu'il soit expert ou déjà manager, d'accéder à un emploi de promotion caractérisé par des responsabilités managériales. Les perspectives de carrière dans les emplois d'encadrement sont élargies. Elles sont développées à l'annexe I. Leurs échelles sont identifiées par la lettre M.

Enfin, les emplois qui étaient uniquement accessibles par la voie de la promotion sont désormais ouverts au recrutement pour autant que la procédure de promotion n'ait pas abouti.

L'attention est ici attirée sur l'impact à court terme de cette ouverture au recrutement. En effet, il convient de ne pas pénaliser les membres du personnel en interne qui sont susceptibles de remplir les conditions de la promotion dans un futur proche.