

VILLE DE CHARLEROI

STATUT PECUNIAIRE

Arrêté par le Conseil communal en séance du 30 mars 2000 – Approbation DP 18/05/2000

Modifié par le Conseil communal en séance des :

- 07 septembre 2000 – Approbation DP 09/11/2000
- 23 novembre 2000 – Approbation DP 11/01/2001
- 19 décembre 2002 – Approbation DP 26/02/2003
- 27 février 2003 – Approbation DP 10/04/2003
- 26 juin 2003 - Approbation DP 14/08/2003
- 25 septembre 2003 – Approbation DP 04/12/2003
- 23 février 2006 – Approbation DP 20/04/2006
- 26 février 2007 – Approbation DP 19/04/2007
- 9 juillet 2007 – Approbation DP 30/08/2007
- 22 octobre 2007 – Approbation DGPL 22/02/2008
- 17 décembre 2007 – Approbation DGPL 20/03/2008
- 28 janvier 2008 – Approbation DGPL 20/03/2008
- 23 juin 2008 – Approbation DGPL 28/08/2008
- 20 octobre 2008 – Approbation DP 23/12/2008
- 15 décembre 2008 – Approbation DP 23/12/2008
- 22 juin 2009 – Approbation DP 16/07/2009
- 28 mars 2011 – Approbation DP 28/04/2011 et 12/05/2011
- 15 juillet 2013 – Approbation GW 12/03/2014
- 26/10/2015 – Approbation DG05 : décision exécutoire par expiration du délai de tutelle en date du 05/01/2016
- 14/12/2015 – Approbation DG05 : décision exécutoire par expiration du délai de tutelle en date du 05/02/2016
- 23/10/2017 – Approbation DG05 : décision exécutoire par expiration du délai de tutelle en date du 15/12/2017

STATUT PECUNIAIRE

TABLE DES MATIERES

Titre I : Règles relatives à la fixation du traitement

<u>Chapitre 1 : Dispositions générales</u>	Articles 1 à 3
<u>Chapitre 2 : Fixation du traitement</u>	Articles 4 à 6 bis
<u>Chapitre 3 : Des services admissibles – Nature et durée</u>	Articles 7 à 16
<u>Chapitre 4 : Du calcul de l'ancienneté et du traitement</u>	Articles 17 à 18
<u>Chapitre 5 : Du paiement du traitement</u>	Articles 19 à 23
<u>Chapitre 6 : Règle spéciale en cas d'avancement de grade</u>	Article 24

Titre II : Règles relatives à l'évolution de carrière

<u>Chapitre 1 : Principe</u>	
<u>Chapitre 2 : L'ancienneté d'échelle</u>	
<u>Chapitre 3 : Règles relatives à l'attribution de l'évolution de carrière</u>	

Tableaux des conditions d'évolution de carrière

Titre III : Allocations et indemnités

<u>Section 1 - Octroi d'une allocation pour diplôme à certains agents du Service Régional d'Incendie</u>	Articles 1 à 10
<u>Section 2 - Service Régional d'Incendie – Allocation pour prestations de nuit, du samedi et du dimanche</u>	Articles 1 à 6
<u>Section 3 - Octroi d'une prime au Chef de corps du Service Régional d'Incendie</u>	
<u>Section 4 - Supprimée</u>	
<u>Section 5 - Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes</u>	Articles 1 à 6

<u>Section 6 - Octroi d'une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel</u>	Articles 1 à 8
<u>Section 7 - Frais de transport des membres du personnel communal</u>	Articles 1 à 7
<u>Section 8 - Indemnité pour frais de parcours pour nécessité de service</u>	Articles 1 à 10
<u>Section 9 - Supprimée</u>	
<u>Section 10 - Octroi d'une indemnité de déplacement à certains agents des communes affectés par les fusions</u>	Articles 1 à 10
<u>Section 11 - Prestations dominicales et nocturnes – Compensation et allocation</u>	Articles 1 à 6
<u>Section 12 - Prestations exceptionnelles – Compensation et allocation</u>	Articles 1 à 9
<u>Section 13 - Avantages en nature (concierges)</u>	
<u>Section 14 - Allocations pour direction de projet</u>	Articles 1 à 4
<u>Section 15 - Supprimée</u>	
<u>Section 16 - Allocation pour exercice de fonctions supérieures</u>	Articles 1 à 5
<u>Section 17 - Indemnités pour frais funéraires</u>	Articles 1 à 8
<u>Section 18 - Service Régional d'Incendie – Indemnité liée à des fonctions de mécanique automobile</u>	
<u>Section 19 - Service Régional d'Incendie – Indemnité pour absence d'accident pour les chauffeurs de véhicules</u>	
<u>Section 20 - Service Régional d'Incendie – Allocation de responsabilité</u>	
<u>Section 21 - Octroi d'une prime pour départ anticipé à mi-temps</u>	

Titre IV : Régime transitoire en matière d'allocations de diplôme

Titre V : Dispositions générales Articles 25 à 27

Tableaux des échelles barémiques

Le présent statut vise tous les agents communaux statutaires et contractuels non subventionnés en activité de service à l'exception du secrétaire, secrétaire adjoint, Directeur financier et agents contractuels subventionnés.

TITRE 1 : REGLES RELATIVES A LA FIXATION DU TRAITEMENT

Chapitre 1 : Dispositions générales :

Article 1 :

Les traitements du personnel sont fixés par des échelles comprenant :

- un traitement minimum;
- des traitements dénommés échelons résultant des augmentations intercalaires ;
- un traitement maximum.

Les traitements et les augmentations intercalaires sont exprimés en un nombre d'unité monétaire correspondant à leur montant annuel à l'indice 138,01.

Le traitement fixé ne peut jamais être inférieur au traitement nécessaire pour atteindre la rétribution garantie définie au titre V.

Article 2 :

L'échelle ou les échelles de chaque grade sont fixées eu égard à l'importance de la fonction qui y correspond normalement.

Les grades sont dotés d'une ou plusieurs échelles de traitement.

Celles-ci sont accordées aux conditions prévues en se référant notamment au chapitre « Evolution de Carrière ».

Article 3 :

Chaque échelle est désignées par :

1) une ou plusieurs lettres représentant le niveau de l'agent.

A	niveau A (Direction, Administratif, Technique, Bibliothèque, Spécifique)
AP	niveau A (Corps de sécurité : Police, Incendie)
B	niveau B (Gradué spécifique, Bibliothèque...)
C	niveau C (Administratif, Ouvrier)
D	niveau D (Administratif, Technique, Ouvrier, Bibliothèque)
E	niveau E (Administratif, Ouvrier, Bibliothèque)

2) Un chiffre identifiant l'échelle barémique.

Régime transitoire :

Les agents bénéficiant à la date d'approbation du présent statut de l'allocation pour mission spéciale conformément à l'article 88 B 2 de l'ancien statut pécuniaire continuent à en bénéficier jusqu'au moment où le Collège les déchargera de cette mission.

Chapitre 2 : Fixation du traitement

Article 4 :

Sans préjudice des dispositions réglementaires contraires, le traitement de tout agent est fixé dans l'échelle de son grade.

Article 5 :

A chaque modification du statut pécuniaire d'un grade, tout traitement établi compte tenu de ce grade est à nouveau fixé comme si le nouveau statut pécuniaire avait existé de tout temps.

Si le traitement ainsi fixé est inférieur à celui dont l'agent bénéficierait dans son grade, à l'entrée en vigueur de la délibération modificative, le traitement le plus élevé lui est maintenu jusqu'à ce qu'il obtienne, dans ce grade, un traitement au moins égal.

Article 6 :

Le traitement de l'agent est fixé en tenant compte des services admissibles dont il est question au chapitre III.

Pour la fixation du traitement, l'anniversaire de l'entrée en fonction de l'agent qui tombe à une date autre que le premier du mois est toujours reporté au premier du mois suivant.

Article 6 bis :

L'agent nommé dans un emploi du cadre, soit à titre stagiaire ou définitif, ne peut obtenir dans son nouveau grade, un traitement brut inférieur à celui dont il bénéficiait en qualité d'agent contractuel dans le même grade à la date de sa nomination.

Chapitre 3 : Des services admissibles – Nature et durée :

Article 7 :

Sauf dispositions contraires prévues dans ce statut, sont seuls admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires, les services effectifs que l'agent a accomplis en faisant partie :

- des services de l'Etat, des services d'Afrique ou des services publics autres que l'Etat, soit comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée, soit comme militaire de carrière ;
- des établissements de l'enseignement libre subventionné comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée
- des établissements d'enseignement des Communautés comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée
- des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psychomédico-sociaux subventionnés, comme titulaire civil ou ecclésiastique d'une fonction rémunérée par une subvention traitement ;
- sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Article 8 :

Pour l'application de l'article 7, on entend par :

Services effectifs

Tout service accompli par l'agent tant qu'il se trouve dans une position qui lui vaut, de par sa relation statutaire ou contractuelle, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement de traitement.

Services de l'Etat

Tout service relevant du pouvoir législatif, du pouvoir exécutif et du pouvoir judiciaire d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et non constitué en personne juridique.

Services publics autres que l'Etat

1. Tout service relevant d'un pouvoir exécutif d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen et constitué en personne juridique.
2. Tout service relevant du Gouvernement du Congo Belge ou du Rwanda-Urundi et constitué en personne juridique.
3. Tout service relevant en Belgique d'une province, d'une commune, d'une association de communes ainsi que tout service relevant d'un établissement subordonné à une province ou une commune. Sont également concernés tous les services publics assimilés d'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.
4. Toute autre institution européenne ou de l'Espace économique européen qui répond à des besoins collectifs, d'un intérêt général ou local et dans la création ou la direction particulière de laquelle se constate la prépondérance de l'autorité publique.

Militaire de carrière

1. Les officiers de carrière, les officiers de complément et les officiers auxiliaires.
2. Les officiers de réserve accomplissant des prestations volontaires à l'exclusion des prestations d'entraînement.
3. Les sous-officiers de carrière, les sous-officiers temporaires et les sous-officiers de complément.
4. Les militaires en dessous du rang d'officier qui servent à la faveur d'un engagement ou réengagement.
5. Les aumôniers des cadres actifs et les aumôniers de réserves maintenus en service en temps de paix pour constituer le cadre temporaire de l'aumônerie.

Article 9 :

L'ancienneté acquise par les agents dans les fonctions à temps partiel est prise dans son entièreté dans une fonction à temps partiel.

Cette même ancienneté acquise est reprise au prorata de son volume dans une fonction à temps plein.

Article 10 :

Pour toute période pendant laquelle l'agent a conservé ou perdu ses titres à l'avancement de traitement dans un grade, les services qu'il aurait prestés à un autre titre n'entrent pas en compte pour la fixation de son traitement dans ce grade et dans tout grade ultérieur qui s'y rattache, en raison de l'enchaînement statutaire des qualités successives de l'agent.

Article 11 :

Les services à prestations complètes ou incomplètes accomplis dans le secteur privé, ou en qualité d'indépendant et/ou professions libérales, de même que les services accomplis en qualité de chômeur mis au travail par les pouvoirs publics et comme stagiaire en vertu de la législation sur le stage des jeunes et les plans d'insertion socio - professionnelle, par les agents exerçant une fonction à prestations complètes ou incomplètes, sont valorisables pour le calcul du traitement, à condition qu'ils constituent, au moment du recrutement, une expérience professionnelle particulièrement utile pour la fonction et qui assure à celui qui en dispose un avantage manifeste en termes de compétences.

La période correspondant à l'accomplissement des services cités à l'alinéa 1 ne peut être supputée si elle est déjà couverte par d'autres services admissibles effectifs, et elle ne peut être comptée dans l'ancienneté requise pour l'avancement du grade.

Les services prestés en qualité de chômeur mis au travail pour les pouvoirs publics ou comme stagiaire ne sont pris en considération que pour la fixation des traitements à dater du 1^{er} mai 1977.

Cette même ancienneté acquise est reprise au prorata de son volume dans une fonction à temps plein .

Sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur privé d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Article 12 :

Sont pris en considération, selon leur nature de fait, aux conditions d'admissibilité, de durée et d'importance fixées par le présent statut pécuniaire, les services accomplis à la suite d'une désignation ou nomination à titre temporaire ou intérimaire qui a été déclarée nulle par l'application des articles 1^{er}, lettre C et 2 de l'Arrêté-loi du 5 mai 1944 relatif aux arrêtés pris et autres actes administratifs accomplis durant l'occupation ennemie, par les secrétaires généraux et par ceux qui ont exercé leurs fonctions.

Toutefois, les services accomplis dans les deux organismes suivants ne peuvent être pris en considération :

- de Vrijwillige Arbeidsdienst voor Vlanderen
- le service volontaire du travail pour la Wallonie.

Article 13 :

L'agent qui compte des services admissibles à la fois pour le mois d'août 1944, en vertu de l'article 12 et pour le mois de novembre 1944, est censé avoir presté en septembre et octobre 1944, des services admissibles de même importance que ceux d'août 1944.

Article 14 :

Les services admissibles se comptent par mois calendrier, ceux qui ne couvrent pas le mois entier sont négligés.

La durée des services admissibles que compte l'agent ne peut jamais dépasser la durée réelle des périodes que couvrent ces services.

Article 15 :

Les services admissibles visés à l'article 7 se comptent par mois calendrier, ceux qui ne couvrent pas tout le mois sont négligés.

Toutefois, la durée des services admissibles que l'agent a prestés à titre intérimaire ou temporaire dans l'enseignement, est fixé sur base de l'attestation délivrée par les autorités compétentes, établie conformément au modèle fixé par l'Arrêté royal du 27 juillet 1989.

Les prestations complètes mentionnées sur cette attestation, pour laquelle le paiement s'est effectué en 360^{ème} durant 10 mois de l'année scolaire et qui ne représentent pas une année complète de services effectifs par année scolaire sont comptabilisés jour par jour. Le nombre global de jours de service ainsi accomplis et comportant des prestations complètes est multiplié par 1,2.

Le total de cette opération arithmétique est ensuite divisé par 30. Le produit obtenu donne le nombre de mois à prendre en considération ; on ne tient pas compte du reste.

Les prestations complètes mentionnées sur la même attestation, qui prouvent que l'agent a été occupé pendant une année scolaire complète, valent pour un total de 300 jours et représentent une année de services à prendre en considération.

Article 16 : Supprimé.

Chapitre 4 : Du calcul de l'ancienneté et du traitement

Article 17 :

Le titulaire d'une échelle bénéficie à tout moment du traitement correspondant à son ancienneté, celle-ci étant formée de la totalité de ses services admissibles.

Article 18 :

Les périodes de suspension de l'obligation de présence sont :

- considérée comme de l'activité de service ou non
- rémunérées ou non

comme indiqué dans le chapitre 10 du statut administratif et dans le chapitre 9 du règlement particulier pour les agents contractuels.

Chapitre 5 : Du paiement du traitement

Article 19 :

Le traitement de l'agent définitif est payé mensuellement et par anticipation à raison de 1/12^{ème} du traitement annuel ; il prend cours à la date d'entrée en fonction.

Si celle-ci a eu lieu au cours d'un mois, l'agent obtient pour ce mois autant de trentièmes de traitement mensuel qu'il reste de jours à courir à partir de celui de l'entrée en fonction inclusivement. En cas de décès ou d'admission à la retraite, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à répétition.

Article 20 :

Le traitement des agents non visés à l'article précédent est payable mensuellement à terme échu.

Article 21 :

Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, il est fractionné en trentièmes.

Article 22 :

Toutes les rémunérations prévues sont liées à l'indice des prix à la consommation conformément aux modalités fixées par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de certaines dépenses dans le secteur public.

Article 23 :

La rémunération mensuelle indexée est égale à la rémunération annuelle indexée divisée par douze, les deux premières décimales étant prises en compte lorsque la rémunération est exprimée en Euro.

Le salaire horaire indexé est égal à la rémunération annuelle indexée divisée par 1976, les deux premières décimales étant prises en compte lorsque la rémunération est exprimée en Euro.

Chapitre 6 : Règle spéciale en cas d'avancement de grade

Article 24 :

En aucun cas, l'agent définitif ne peut obtenir dans son grade de promotion ou d'évolution de carrière, un traitement brut inférieur à celui dont il aurait bénéficié dans son ancien grade.

TITRE II : REGLES RELATIVES A L'EVOLUTION DE CARRIERE

Chapitre 1 : Principe

Le système d'évolution de carrière consiste en l'attribution à un même grade d'une ou plusieurs échelles barémiques supérieures.

L'agent bénéficie d'une évolution de carrière pour autant qu'il réunisse les conditions suivantes :

- avoir une évaluation au moins satisfaisante
- compter une ancienneté déterminée dans l'échelle barémique, telle qu'elle est appliquée au moment de l'évolution barémique peut avoir lieu ;
- avoir acquis, dans certain cas, une formation reconnue par le Ministre qui a la tutelle dans ses attributions.

Chapitre 2 : L'ancienneté d'échelle

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 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 lors du présent statut entre en ligne de compte pour la première évolution de carrière pour autant qu'elle n'ait pas été utilisée lors de l'application du système de développement de carrière instauré par le conseil communal du 29 avril 1999.

Sont également valorisables, dans les mêmes conditions, les services accomplis antérieurement dans le secteur public ou privé subventionnable d'un autre Etat membre de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen.

Chapitre 3 : Règles relatives à l'attribution de l'évolution de carrière

Les diverses formations spécifiques ou complémentaires sont celles reconnues par le Ministre qui a la Tutelle dans ses attributions et celles qui seront définies ultérieurement dans le règlement de formation prévu par le statut administratif aux articles 150 et suivants et par le règlement particulier pour les contractuels aux articles 140 et suivants.

L'évolution de carrière est accordée à partir du 1^{er} janvier 2001 aux conditions ci-dessous :

PERSONNEL DE DIRECTION

NIVEAU A :

Directeur

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A5/A5 SP	Recrutement ou promotion	

Inspecteur général

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A7	Recrutement ou promotion	

PERSONNEL ADMINISTRATIF

NIVEAU E :

Auxiliaire d'administration

Echelle	Accès	Evolution de carrière
E2	Recrutement	
E3		Etre titulaire de l'échelle E2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2- avoir acquis une formation complémentaire

NIVEAU D :

Employé d'administration

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement ou promotion	
D3		<p>Etre titulaire de l'échelle D2 (administratif)</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 (administratif) <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (administratif)- avoir acquis une formation complémentaire (40 heures de formation) <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2- être en possession d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement et non encore utilisé
D4	Recrutement	<p>Etre titulaire de l'échelle D2 ou D3 (administratif)</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 (administratif)- avoir acquis un module de formation <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 (administratif)- avoir acquis deux modules de formation (300 heures de formation) <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3- être en possession d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement et non encore utilisé <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3- être en possession de deux titres de compétence délivrés par le Consortium de validation de compétence qui soient complémentaires au titre utilisé lors du recrutement et non encore utilisés

		N.B. : l'agent porteur d'un titre de compétence permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer de l'échelle D1 vers l'échelle D2 et/ou de l'échelle D2 vers l'échelle D3 et de l'échelle D3 vers l'échelle D4.
D5		Etre titulaire de l'échelle D4 (administratif) - avoir une évaluation au moins satisfaisante - avoir acquis une formation spécifique

D6	Recrutement	<p>Etre titulaire de l'échelle D4 ou D5 (administratif)</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5 (administratif) - avoir acquis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou une formation spécifique équivalente <p>Pour les agents en fonction au 30 juin 1994 et titulaires de l'échelle D5 par intégration :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5
----	-------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Surveillant de bassin de natation

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement ou promotion	
D3		<p>Etre titulaire de l'échelle D2</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 - avoir suivi une formation complémentaire de 40 périodes à choisir parmi les formations liées à la fonction
D4	Recrutement	<p>Etre titulaire de l'échelle D2 ou D3</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté d'au moins 8 ans dans l'échelle D1, D2 ou D3 et avoir suivi un module de formation d'animateur sportif, soit 150 périodes - ou compter une ancienneté d'au moins 4 ans dans l'échelle dans l'échelle D1, D2 ou D3 et avoir suivi deux modules de formation d'animateur sportif, soit 300 périodes
D5		<p>Etre titulaire de l'échelle D4</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - disposer d'une formation complémentaire de 60 périodes, dont 30 non encore valorisées et 30 périodes utiles à la fonction

D6	Recrutement	<p>Etre titulaire de l'échelle D4 ou D5</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de quatre ans dans l'échelle D4 ou D5 - disposer d'une formation complémentaire comprenant 3 modules 'animateurs sportifs', soit 450 périodes
----	-------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NIVEAU C

Chef de service administratif

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C3	Recrutement ou promotion	
C4		<p>Etre titulaire de l'échelle C3</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter 16 ans d'ancienneté dans l'échelle C3 <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle C3 - avoir acquis une formation complémentaire

NIVEAU A

Chef de bureau

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A1	Recrutement ou promotion	
A2		Etre titulaire de l'échelle A1 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 16 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A1- avoir acquis une formation

Chef de division

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A3	Recrutement ou promotion	
A4		Etre titulaire de l'échelle A3 - avoir une évaluation au moins satisfaisante compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A3

PERSONNEL DES BIBLIOTHEQUES - RESEAU DE LA LECTURE PUBLIQUE

Niveau A :

Chef de bureau bibliothécaire :

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A1	Recrutement ou promotion	
A2		Etre titulaire de l'échelle A1 de chef de bureau bibliothécaire - Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle A1 de chef de bureau bibliothécaire et avoir acquis la formation requise OU - Compter une ancienneté de 16 ans dans l'échelle A1 de chef de bureau bibliothécaire - -Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante

Niveau B :

Bibliothécaire gradué :

Echelle	Accès	Evolution de carrière
B1	Recrutement ou promotion	
B2		Etre titulaire de l'échelle B1 de bibliothécaire gradué bibliothécaire - Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle B1 de bibliothécaire gradué - Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante
B3		Etre titulaire de l'échelle B2 de bibliothécaire gradué bibliothécaire - Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle B2 de bibliothécaire gradué - Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante
B4	Promotion	

Niveau D :

Employé de bibliothèque :

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement ou promotion	
D4	Recrutement	Etre titulaire de l'échelle D2 d'employé de bibliothèque - Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle D2 d'employé de bibliothèque et avoir acquis un module de formation requis - Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante
D5		Etre titulaire de l'échelle D4 d'employé de bibliothèque - Avoir requis deux modules de formation requis - Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante
D6	Recrutement	Etre titulaire de l'échelle D5 d'employé de bibliothèque - Compter soit une ancienneté minimale de 4 ans dans l'échelle D5 d'employé de bibliothèque et être titulaire d'un graduat ou baccalauréat de bibliothécaire-documentaliste OU - Compter une ancienneté minimale de 8 ans dans l'échelle D5 d'employé de bibliothèque - Disposer d'une évaluation au moins satisfaisante

PERSONNEL TECHNIQUE

Niveau D

Technicien D1

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement	
D3		<p>Etre titulaire de l'échelle D2 (technique)</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 (technique) <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 (technique)- avoir acquis une formation complémentaire (40 heures de formation)- être en possession d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement et non encore utilisé

Technicien

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D7	Recrutement ou promotion	
D8		Etre titulaire de l'échelle D7 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D7 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D7- avoir acquis une formation complémentaire

Agent technique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D9	Recrutement ou promotion	
D10		Etre titulaire de l'échelle D9 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 12 ans d'ancienneté dans l'échelle D9 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle D9- avoir acquis une formation complémentaire

NIVEAU A

Chef de bureau technique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A1	Recrutement ou promotion	
A2		Etre titulaire de l'échelle A1 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 16 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A1- avoir acquis une formation complémentaire

Chef de division technique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A3	Recrutement ou promotion	
A4		Etre titulaire de l'échelle A3 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A3

PERSONNEL OUVRIER

NIVEAU E

Manœuvre lourd, Ouvrier d'entretien

Echelle	Accès	Evolution de carrière
E2	Recrutement	
E3		Etre titulaire de l'échelle E2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2- avoir acquis une formation complémentaire

NIVEAU D

Ouvrier qualifié

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement ou promotion	
D3		Etre titulaire de l'échelle D2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2- avoir acquis une formation complémentaire Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2- être en possession d'un titre de compétence délivré par le consortium de validation de compétence qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement et non encore utilisé
D4		Etre titulaire de l'échelle D3 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3- avoir acquis une formation complémentaire Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3- être en possession d'un titre de compétence délivré par le Consortium de validation de compétence qui soit complémentaire au titre utilisé lors du recrutement et non encore utilisé

		N.B. : l'agent porteur d'un titre de compétence permettant le recrutement à l'échelle D4 possède automatiquement les compétences requises pour évoluer de l'échelle D2 vers l'échelle D3 et de l'échelle D3 vers l'échelle D4.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NIVEAU C

Brigadier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C1	Recrutement ou promotion	

Brigadier chef

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C2	Recrutement ou promotion	

Contremaître

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C6	Recrutement ou promotion	

Contremaître en chef

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C7	Recrutement ou promotion	

PERSONNEL D'ENTRETIEN

Niveau E

Ouvrier d'entretien

Echelle	Accès	Evolution de carrière
E2	Recrutement	
E3		Etre titulaire de l'échelle E2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle E2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle E2- avoir acquis une formation complémentaire

Ouvrier qualifié

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement ou promotion	
D3		Etre titulaire de l'échelle D2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2- avoir acquis une formation complémentaire
D4		Etre titulaire de l'échelle D3 <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D3- avoir acquis une formation complémentaire

NIVEAU C

Brigadier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C1	Recrutement ou promotion	

PERSONNEL DE SOINS

NIVEAU D

Puéricultrice

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement	
D3		Etre titulaire de l'échelle D2 (puéricultrice) - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter 9 ans d'ancienneté dans l'échelle D2 (puéricultrice)

Infirmier(ère) breveté(e)

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D6	Recrutement	
D7		Etre titulaire de l'échelle D6 (infirmier breveté) - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter 9 ans d'ancienneté dans l'échelle D6 (infirmier breveté)

PERSONNEL SPECIFIQUE

NIVEAU B

Gradué spécifique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
B1	Recrutement	
B2		Etre titulaire de l'échelle B1 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B1 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B1- avoir un diplôme universitaire ou assimilé utile à la fonction
B3		Etre titulaire de l'échelle B2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle B2- avoir un diplôme de l'enseignement universitaire ou assimilé utile à la fonction non encore valorisé.

NIVEAU A

Attaché spécifique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A1 spécifique	Recrutement	
A2 spécifique		Etre titulaire de l'échelle A1 spécifique <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 spécifique- avoir acquis une formation OU Etre titulaire de l'échelle A1 spécifique <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 16 ans d'ancienneté dans l'échelle A1 spécifique s'il n'a pas acquis de formation
A3 spécifique	Recrutement ou promotion	
A4 spécifique		Etre titulaire de l'échelle A3 spécifique <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A3 spécifique

Régime transitoire :

En outre, les attachés spécifiques titulaires d'une échelle de niveau A spécifique inférieure à l'échelle A4 spécifique, maintiennent les évolutions de carrière initialement prévues dans la circulaire du 27 mai 1994.

Premier attaché spécifique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A4 spécifique	Recrutement	
A5 spécifique	Recrutement	Etre titulaire de l'échelle A4 spécifique - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle A4 spécifique

PERSONNEL DE POLICE

NIVEAU D

Auxiliaire de police

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement	

Agent de police

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D4	Recrutement	
D5		A l'agent de police nommé à titre définitif (après avoir terminé leur stage)
D5.1		<ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D5 d'agent de police - avoir acquis le certificat d'inspecteur (anciennement brevet) <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D5 d'agent de police
D6		<ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou 4 ans dans l'échelle D.5.1. - Disposer soit : <ul style="list-style-type: none"> a) de l'ancien certificat d'inspecteur visé à l'article 2 de l'arrêté ministériel du 4 août 1987 relatif aux certificats délivrés par les écoles de police b) du brevet de candidat commissaire de police ou de commissaire adjoint de police en vertu de l'arrêté royal du 12 avril 1965 relatif au brevet de candidat commissaire de police et commissaire adjoint de police, tel que modifié par l'arrêté royal du 25 juin 1991 c) du brevet d'officier de police d) du brevet O.P.J. – A.P.R. <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou de 4 ans dans l'échelle D.5.1. - être âgé d'au moins 50 ans et disposer d'une ancienneté de service de 25 ans au moins (Cette disposition s'applique exclusivement à l'agent en fonction au 30 juin 1994) <p>N.B. : L'agent de police dont l'ancienneté de service est inférieure à 12 ans verra en tout état de cause le maximum de son échelle de traitements plafonné à 960.000 frs</p>

NIVEAU C

Inspecteur principal (grade d'extinction) et inspecteur de police

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C3	Promotion	

Inspecteur principal de première classe

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C4	Recrutement ou promotion	

NIVEAU B

Assistant de police

Echelle	Accès	Evolution de carrière
B1	Recrutement	
B2		Etre titulaire de l'échelle B1 d'assistant de police - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B1 d'assistant de police
B3		Etre titulaire de l'échelle B2 d'assistant de police - avoir une évaluation au moins satisfaisante - compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle B2 d'assistant de police.

Assistant de police en chef

Echelle	Accès	Evolution de carrière
B4	Promotion	

NIVEAU A

Commissaire adjoint de police

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.1.	Recrutement ou promotion	
A.P.2.		<p>Etre titulaire de l'échelle A.P.1. de commissaire adjoint de police</p> <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- disposer d'une ancienneté de 16 ans au moins- être porteur, soit :<ol style="list-style-type: none">a) d'au moins un des diplômes ou certificats pris en considération pour le recrutement aux emplois de niveau A dans les administrations de l'Etatb) après avoir été nommé au grade de commissaire adjoint de police, avoir suivi au moins 1.000 heures, le cas échéant, cumulées, de cours de perfectionnement, recyclage ou spécialisation agréées par le Ministre de l'Intérieur et avoir réussi les éventuelles épreuves s'y rapportant- disposer d'un avis favorable du chef de corps ou de l'autorité de recours, émis conformément aux procédures d'évaluation et de recours fixées dans le règlement communal.

Commissaire adjoint inspecteur

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.3.	Promotion	

Commissaire adjoint inspecteur principal

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.5.	Promotion	

Commissaire de police

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.6.4.	Recrutement ou promotion	

Commissaire de police en chef

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.6.15.	Recrutement ou promotion	

PERSONNEL DU SERVICE D'INCENDIE

NIVEAU D

Sapeur pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D4	Recrutement	
D5		Au sapeur pompier après avoir terminé sa formation et son stage
D5.1		<ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D5 s'il a acquis une formation complémentaire OU <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 12 ans dans l'échelle D5
D6		<ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou 4 ans dans l'échelle D.5.1.- Disposer d'une formation complémentaire- Satisfaire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur OU <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou de 4 ans dans l'échelle D.5.1. pour les agents d'au moins 50 ans et qui à ce moment disposent d'une ancienneté de service de 25 ans au moins (Cette disposition s'applique exclusivement à l'agent en fonction au 30 juin 1994)- satisfaire aux dispositions légales et réglementaires e, vigueur. <p>N.B. : Le sapeur pompier dont l'ancienneté de service est inférieure à 16 ans verra en tout état de cause le maximum de son échelle de traitements plafonné à 960.000 frs</p>

Caporal pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D.5.1.	Promotion	
D6		<ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou 4 ans dans l'échelle D.5.1.- disposer d'une formation complémentaire- satisfaire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur OU <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D5 ou de 4 ans dans l'échelle D.5.1. pour les agents âgés d'au moins 50 ans et qui à ce moment disposent d'une ancienneté de service de 25 ans au moins (Cette disposition s'applique exclusivement à l'agent en fonction au 30 juin 1994)- satisfaire aux dispositions légales et réglementaires en vigueur <p>N.B. : Le caporal pompier dont l'ancienneté de service est inférieure à 16 ans verra en tout état de cause le maximum de son échelle de traitements plafonné à 960.000 frs</p>

Sergent major pompier (grade d'extinction)

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D8		

NIVEAU C

Sergent pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C3	Promotion	

Adjudant pompier et adjudant pompier moniteur d'éducation physique

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C4	Recrutement et promotion	

NIVEAU B

Infirmier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
B6	Recrutement	

NIVEAU A

Sous-lieutenant pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.7.	Recrutement ou promotion	
A.P.8.		<ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A.P.7. de sous-lieutenant

Lieutenant pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.10.	Promotion	
A.P.11.		<ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle A.P.10. de lieutenant

Capitaine pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.13.	Extinction	
A.P.14.	Promotion	<ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- être titulaire de l'échelle A.P.13. de capitaine issu du cadre- satisfaire aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Capitaine commandant pompier

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.16.	Promotion	

Major ou lieutenant colonel

Echelle	Accès	Evolution de carrière
A.P.17.	Promotion	

**PERSONNEL DES CARRIERES SPECIFIQUES VISEES PAR LA CONVENTION SECTORIELLE
2005 – 2006 – CIRCULAIRE DU 2 AVRIL 2009 RELATIVE AUX CARRIERES SPECIFIQUES**

NIVEAU D :

Echelle	Accès	Evolution de carrière
D2	Recrutement ou promotion	
D3		Etre titulaire de l'échelle D2 Soit : <ul style="list-style-type: none">- ne pas avoir une évaluation insuffisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 si pas de formation complémentaire Soit : <ul style="list-style-type: none">- avoir une évaluation au moins satisfaisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 si formation complémentaire
D4	Recrutement	Etre titulaire de l'échelle D2 ou D3 Soit : <ul style="list-style-type: none">- ne pas avoir une évaluation insuffisante- compter une ancienneté de 8 ans dans l'échelle D2 ou D3- avoir acquis un module de formation Soit : <ul style="list-style-type: none">- ne pas avoir une évaluation insuffisante- compter une ancienneté de 4 ans dans l'échelle D2 ou D3- avoir acquis deux modules de formation
D5		Etre titulaire de l'échelle D4 <ul style="list-style-type: none">- ne pas avoir une évaluation insuffisante- avoir acquis une formation spécifique

D6	Recrutement	<p>Etre titulaire de l'échelle D4 ou D5</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas avoir une évaluation insuffisante - compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4 ou D5 - avoir acquis un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou de bachelier ou un diplôme équivalent ou avoir réussi 3 modules de formation
----	-------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

NIVEAU C

Echelle	Accès	Evolution de carrière
C3	Promotion	<p>Etre titulaire de l'échelle D4, D5 ou D6</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas avoir une évaluation insuffisante - compter une ancienneté de 4 ans dans les échelles D4, D5 ou D6 A TITRE STATUTAIRE - avoir acquis 3 modules de formation - réussir l'examen d'aptitudes à diriger
C4	Recrutement ou promotion	<p>Etre titulaire de l'échelle C3</p> <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas avoir une évaluation insuffisante - compter 8 ans d'ancienneté dans l'échelle C3 A TITRE STATUTAIRE - avoir acquis une formation complémentaire (60 heures) <p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne pas avoir une évaluation insuffisante - compter 16 ans d'ancienneté dans l'échelle C3 A TITRE STATUTAIRE - sans formation complémentaire

Chapitre 4 : Regime transitoire – Système de développement de carrière

Du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2000, les agents bénéficient du système de développement de carrière tel que défini ci-dessous pour autant qu'ils répondent aux conditions d'ancienneté, de formation et de compétences.

Un système de développement de carrière est appliqué à partir du 1^{er} janvier 1999 à l'agent nanti d'une nomination à titre définitif et à l'agent contractuel (à l'exclusion des agents contractuels subventionnés) et ce pour une période de deux ans.

Pendant cette période de deux ans, l'agent bénéficie du système de développement de carrière une seule et unique fois selon les modalités et les tableaux repris ci-après.

Pour pouvoir en bénéficier, l'agent doit répondre à des conditions d'ancienneté, de formation et de contrôle de compétences.

Prorogation des dispositions pour une nouvelle période de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2002.

a) Ancienneté

Les dispositions relatives à l'ancienneté requise telles que reprises dans les circulaires des 27 mai 1994 et 16 mai 1995 relatives aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale sont d'application.

b) Formation

Les dispositions relatives à la formation telles que reprises dans les circulaires des 27 mai 1994 et 16 mai 1995 relatives aux principes généraux de la fonction publique locale et provinciale sont d'application.

A titre exceptionnel et pour une période de deux ans, l'agent répondant aux critères objectifs minimums fixés ci-après, satisfait au contrôle de compétences nécessaire au développement de carrière.

Les critères objectifs minimums auxquels l'agent doit répondre depuis le 1^{er} janvier 1997, sont :

- ne pas exercer une fonction ou des compétences inférieures à celles demandées habituellement à un agent titulaire du même grade que lui. Ce critère est déterminé par un examen quantitatif et qualitatif des tâches liées au poste de travail dévolu à l'agent ;
- ne pas avoir été auditionné par le Directeur général ou le Bourgmestre dans le cadre d'une procédure disciplinaire menée à terme ;
- ne pas s'être trouvé en absence injustifiée plus de quatre période de travail.

Les Directeurs déterminent pour chaque agent si celui-ci répond aux critères objectifs minimums via un document formalisé que l'agent signe pour visa.

L'agent ne répondant pas aux critères objectifs minimums fixés ci-avant ne peut bénéficier des dispositions du développement de carrière.

L'agent qui conteste le résultat du contrôle de compétences doit introduire un recours auprès du comité d'évaluation et de formation professionnelle dans les trois jours ouvrables suivant la date du visa du document formalisé.

L'agent est entendu par le comité d'évaluation et de formation professionnelle dans les quatorze jours ouvrables qui suivent l'introduction de son recours, les journées des mois de juillet et août n'étant pas prises en compte. Il est convoqué au moins trois jours civils avant la date de comparution. Si l'agent s'abstient de répondre à la convocation, il est réputé admettre tacitement le contenu du document de contrôle de compétences.

Le comité d'évaluation et de formation professionnelle peut formuler un résultat de contrôle de compétences différent.

Un procès-verbal d'audition est dressé. Il est signé par les membres du comité d'évaluation et de formation professionnelle qui ont voix délibérative et par agent.

Le Collège communal arrête le résultat définitif attribué à l'agent.

c) Dispositions finales

- 1) A l'expiration de la période de deux ans, l'agent ne pourra exciper des dispositions de la présente délibération pour obtenir une évolution de carrière telle que prévue par les dispositions de la révision générale des barèmes. Il devra répondre tant aux conditions d'évaluation que de formation requises.
- 2) L'agent qui bénéficie d'une échelle d'intégration supérieure à celle qui lui est normalement dévolue par le présent système de développement de carrière conserve cette échelle à titre personnel.
- 3) Lors du passage dans une échelle supérieure dans le cadre du développement de carrière, l'agent bénéficiant d'une allocation pour diplôme dans son échelle d'intégration peut prétendre à la continuité de cette allocation réduite de la différence entre les deux échelles.

CADRE 1990		RGB			
Grades	Cadre	Echelle de base	Echelle d'intégration	Echelle normale RGB	Echelle d'évolution accordée
Adjoint à la coordination	Adm	1.93	A5	A5	A5
Adjudant	Incendie	1.62	C4	C4	C4
Adjudant centrale 100	Incendie	1.62	C4	C4	C4
Adjudant chef	Incendie	1.63	C4	C4	C4
Adjudant mécanicien	Incendie	1.62	C4	C4	C4
Agent de police	Police	1.50	D5	D5.1/D6	D5.1
Agent de police	Police	2.50/9.50	D5	D5.1/D6	D5.1
Agent d'entretien	Entre	1.10	E1	E1/E2/E3	E2
Agent d'entretien	Entre	2.10/9.10	E2	E1/E2/E3	E3
Agent recenseur taxateur	Spe	1.50	D4	D4/D5/D6	D5.1
Aide fossoyeur	Cimet	1.25	D3	E1/E2/E3	D3
Aide bibliothécaire	Lec.Pub	1.22	D1	D1/D2/D3	D2
Analyste programmeur	Info	E5	A1spéc	B4	A1 spéc
Animateur adjoint socio-culturel	Cult	1.53	C3	D4/D5/D6	C3
Architecte en chef	Tech	1.90	A3spéc	A1sp/A2sp/A3sp	A3sp
Assistant de police	Police	1.55	B1	B1/B2/B3	B2
Assistant de police 1 ^{ère} classe	Police	1.61	B2	B1/B2/B3	B3
Assistant social	Paramé	1.77	B3	B1/B2/B3	B3
Assistant social	Soci	1.55	B1	B1/B2/B3	B2
Assistant social de 1 ^{ère} classe	Paramé	1.61	B2	B1/B2/B3	B3
Assistant social de 1 ^{ère} classe	Soci	1.61	B2	B1/B2/B3	B3
Assistant social principal	Paramé	1.77	B3	B1/B2/B3	B3
Auxiliaire de police	Police	1.22	D1	D1/D2	D2
Auxiliaire professionnel (à titre personnel)	Ouv	1.22	D1	E1/E2/E3	D1
Auxiliaire professionnel (à titre personnel)	Ouv	1.21	D2	E1/E2/E3	D2
Employé de bibliothèque	Lec.Pub	1.47	D6	D1/D4/D5/D6	D6
Bibliothécaire gradué	Lec.Pub	1.63	C4	B1/B2/B3	C4
Brigadier surveillant	Ouv	1.27	C2	C1	C2
Brigadier surveillant	Ouv	2.27/9.27	D5.1	C1	D5.1
Caissier	Spéc	1.24	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Capitaine	Incendie	1.94	AP.11	AP13/AP14	AP14
Capitaine (diplômé)	Incendie	1.96	AP.14	Ap14	AP14
Capitaine commandant	Incendie	1.96	AP.14	AP16	AP16
Capitaine commandant(diplômé)	Incendie	1.96	AP.16	AP16	AP16
Caporal centrale 100	Incendie	1.39	D5	D5.1/D6	D6

Caporal chauffeur mécanicien	Incendie	1.39	D5	D5.1/D6	D6
Caporal pompier	Incendie	1.39	D5	D5.1/D6	D6
Chef administratif	Adm	1.63	C4	C3/C4	C4
Chef de bureau	Adm	1.80	A1	A1/A2	A2
Chef de bureau bibliothécaire	Lec. Pub.	1.63	A1	A1/A2	A2
Chef d'équipe (octroi du titre)	Ouv	1.25	C1	D4	D4
Chef d'équipe-surqualifié	Ouv	1.25	C1	D4	D4
Chef d'équipe-surqualifié	Ouv	1.27	C2	D4	C2
Commis technique	Tech	1.50	D4	D7/D8	D8
Commis technique principal	Tech	1.53	C3	D7/D8	D8
Commissaire de police	Police		AP.6.4	AP.6.4	AP.6.4
Commissaire adjoint	Police		AP.1	AP.1/AP.2	AP.2
Commissaire adjoint inspecteur	Police		AP.3	AP.3	AP.3
Commissaire adjoint inspecteur principal	Police		AP.5	AP.5	AP.5
Commissaire en chef	Police		AP.6.15	AP.6.15	AP.6.15
Comptable des recettes	Adm	1.37	D5	D4/D5/D6	D6
Concierge	Entre	1.22	D1	E1/E2/E3	D1
Conducteur en chef	Tech	1.87	A2spec	A1sp/A2sp/A3sp	A3spéc
Conducteur principal (diplômé)	Tech	1.87	A2spec	A1sp/A2sp/A3sp	A3spéc
Conducteur principal (non diplômé)	Tech	1.81	D10	D9/D10	D10
Conseiller culturel	Cult	1.93	A5	A4spec/A5spéc	A5
Conseiller technique	Tech	1.94	A5spec	A4spec/A5spéc	A5spéc
Conservateur de musée	Cult	1.87	A2spéc	A1sp/A2sp/A3sp	A2spéc
Contrôleur des travaux	Tech	1.55A	D7	D7/D8	D8
Contrôleur principal	Tech	1.67	D9	D9/D10	D10
Correspondant	Info	1.59	C6	D7/D8	D8
Décorateur maquettiste	Tech	2.50/9.50	D5	D7/D8	D8
Dessinateur	Tech	1.50	D4	D7/D8	D8
Directeur	Direction	1.93	A5/A5 SP	A5/A5 SP	A5/A5 SP
Documentaliste	Spéc	1.87	A2spéc	A1sp/A2sp/A3sp	A3spéc
Employé d'administration	Adm	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Employé d'administration	Adm	2.50/9.50	D5	D4/D5/D6	D6
Employé d'administration	Adm	1.22	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Employé d'administration	Adm	1.50	D4	D1/D4/D5/D6	D5
Employé d'administration	Adm	1.35	D2	D1/D4/D5/D6	D4
Employé d'administration	Incendie	1.22	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Employé d'administration	Adm	1.24	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Employé d'administration	Adm	1.35	D2	D1/D4/D5/D6	D4
Employé d'administration	Adn	1.24	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Fossoyeur	Cimet	1.27	C2	D1/D2/D3	C2
Gardien	Spéc	1.11	E1	E1/E2/E3	E2
Gestionnaire de complexe sportif	Spéc	1.63	C4	C3/C4	C4
Huissier expéditionnaire téléphoniste	Adm	1.14	E3	E1/E2	E3
Huissier messenger	Adm	1.11	E1	E1/E2	E2
Huissier surveillant	Cult	1.11	E1	E1/E2	E2
Infirmier breveté	Paramé	1.55	D7	D6/D7	D7/B3
Infirmier graduée de 1 ^{ère} classe	Paramé	1.61	B2	B1/B2/B3	B3
Infirmier gradué de 1 ^{ère} classe	Paramé	1.77	B3	B1/B2/B3	B3
Infirmier gradué principal	Paramé	1.77	B3	B1/B2/B3	B3
Infirmier chef de service	Paramé	1.79	B4	B4	B4
Informaticien	Info	1.91	A4spéc	A1sp/A2sp/A3sp	A4spéc
Informaticien Directeur	Info	1.98	A7spéc	A7spéc	A7spéc
Informaticien principal	Info	1.94	A5spéc	A1sp/A2sp/A3sp	A5spéc
Ingénieur civil	Tech	1.94	A5spéc	A4spéc/A5spéc	A5spéc
Ingénieur en chef Directeur	Tech	1.99	A7spéc	A7spec	A7spéc
Inspecteur général	Direction		A7	A7	A7
Inspecteur de police	Police	1.43	C3	C3	C3
Inspecteur principal (grade d'extinction)	Police	1.47	C3	C3	C3
Inspecteur principal de 1 ^{ère} classe	Police	1.62spéciale	C4	C4	C4

Kinésithérapeute	Paramé	1.77	B3	B1/B2/B3	B3
Lieutenant	Incendie	1.89	AP.10	AP.10/AP.11	AP.11
Logopède	Paramé	1.61	B2	B1/B2/B3	B3
Maître nageur	Spéc	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Maître nageur	Spéc	1.25	D3	D1/D2/D3	D3
Major	Incendie	1.99	AP.17	AP.17	AP.17
Moniteur d'organisation	Spéc	1.27	C2	D1/D4/D5/D6	C2
Moniteur d'organisation	Spéc	1.43	D6	D1/D4/D5/D6	D6
Moniteur sportif	Spéc	1.53	C3	D4/D5/D6	C3
Officier de coordination (SAMU)	Incendie	1.94	AP.11	AP.14	AP.14
Opérateur	Info	1.59	C6	D1/D4/D5/D6	C6
Opérateur offset	Spéc	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Ordonnateur en chef	Cimet	1.53	C3	C3/C4	C4
Photographe	Tech	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Premier sergent	Incendie	1.53	C3	C3	C3
Premier sergent centrale 100	Incendie	1.53	C3	C3	C3
Premier sergent mécanicien	Incendie	1.53	C3	C3	C3
Préposé à l'accueil	Spéc	1.53	C3	D4/D5/D6	C3
Programmeur principal	Info	1.58	D8	B3	B3
Puéricultrice	Paramé	1.35	D2	D2/D3	D3
Qualifié B	Ouv	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Qualifié B	Ouv	1.25	D3	D1/D2/D3	D4
Qualifié B	Ouv	1.27	C2	D1/D2/D3	C2
Sapeur pompier	Incendie	1.50	D4	D5/D5.1/D6	D5.1
Sapeur pompier ambulancier	Incendie	1.50	D4	D5/D5.1/D6	D5.1
Sapeur pompier chauffeur mécanicien	Incendie	1.50	D4	D5/D5.1/D6	D5.1
Sapeur pompier conducteur d'ambulance	Incendie	1.50	D4	D5/D5.1/D6	D5.1
Sapeur pompier conducteur de véhicules lourds	Incendie	1.50	D4	D5/D5.1/D6	D5.1
Secrétaire d'administration	Adm	1.80	A1	A1/A2	A2
Secrétaire économe comptable	Spéc	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Secrétaire principale	Adm	1.47	D6	D4/D5/D6	D6
Secrétaire principale	Adm	1.53	C3	C4/C5/C6	C3
Sergent	Incendie	1.47	C3	C3	C3
Sergent centrale 100	Incendie	1.47	C3	C3	C3
Sergent major	Incendie	1.58	D8	D8	D8
Sergent major centrale 100	Incendie	1.58	D8	D8	D8
Sergent mécanicien	Incendie	1.47	C3	C3	C3
Sous chef de bureau	Adm	1.47	C3	C3/C4	C4
Sous lieutenant	Incendie	1.80	AP.7	AP.7/AP.8	AP.8
Sous lieutenant (diplômé)	Incendie	1.91	AP.8	AP.7/AP.8	AP.8
Sténodactylo secrétaire	Adm	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Sténodactylo secrétaire	Adm	2.50/9.50	D5	D4/D5/D6	D6
Sténodactylo secrétaire	Incendie	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Surveillant	Cimet	1.31spéciale	D4	D4/D5/D6	D5
Surveillant service entretien	Entre	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Surveillant de bassin de natation	Adm	1.22	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Vestiaire	Spéc	1.10	E1	E1/E2/E3	E2

CADRES DES REGIES

CADRES ACTUELS

CADRE 1990			RGB		
Grades	Cadre	Echelle de base	Echelle d'intégration	Echelle normale RGB	Echelle d'évolution accordée
Directeur_Direction générale	Eaux	1.93	A5	A5	A5
Adjoint au trésorier	Eaux	1.63	C4	C3/C4	C4
Auxiliaire professionnel (à titre personnel)	Eaux	1.22	D1	E1/E2/E3	D1
Brigadier	Eaux	1.27	C2	C1	C2
Brigadier	Eaux	2.27/9.27	D5.1	C1	D5.1
Chef comptable	Eaux	1.87	A2	A1/A2	A2
Chef de bureau	Eaux	1.87	A2	A1/A2	A2
Chef encaisseur	Eaux	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Chef indexier	Eaux	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Chef magasinier	Eaux	1.31spéc	D4	C1	D4
Commis	Eaux	1.22	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Commis technique/dessinateur surveillant	Eaux	1.50	D4	D7/D8	D8
Commis technique principal	Eaux	1.53	C3	D7/D8	D8
Conducteur	Eaux	1.81	D10	D9/D10	D10
Dessinateur	Eaux	1.26	D1	D1	D1
Indexier/Encaisseur	Eaux	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Indexier/Encaisseur	Eaux	1.25	D3	D1/D2/D3	D3
Magasinier	Eaux	1.25	D3	D4	D4
Ouvrier qualifié B/ouvrier spécialiste	Eaux	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Ouvrier qualifié B/ouvrier spécialiste	Eaux	1.25	D3	D1/D2/D3	D3
Ouvrier qualifié B/ouvrier spécialiste	Eaux	1.27	C2	D1/D2/D3	C2
Rédacteur	Eaux	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Sous chef de bureau	Eaux	1.53	C3	C3/C4	C4
Surqualifié chef d'équipe	Eaux	1.25	C1	D4	D4
Surqualifié chef d'équipe	Eaux	1.27	C2	C4	C2
Chef de service technique	Fonc	1.80	A1spéc	A1sp/A2sp/A3sp	A2spéc
Commis	Fonc	1.22	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Commis technique principal	Fonc	1.47	D6	D7/D8	D8
Comptable	Fonc	1.80	A1	A1/A2	A2
Rédacteur	Fonc	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Srénodactylo	Fonc	1.24	D1	D1/D4/D5/D6	D4
Trésorier	Fonc	1.63	C4	C3/C4	C4
Auxiliaire professionnel (à titre personnel)	Marc	1.22	D1	E1/E2/E3	D1
Conducteur tous véhicules (qualifié B)	March	1.21	D2	D1/D2/D3	D3
Conducteur tous véhicules (surqualifié chef d'équipe)	March	1.25	C1	D4	D4
Directeur	March	1.89	A3	A3/A4	A3
Rédacteur	March	1.50	D4	D4/D5/D6	D5
Trésorier	March	1.63	C4	C3/C4	C4

TITRE III : ALLOCATIONS ET INDEMNITES

Table des sections

- Section 1 – Octroi d’une allocation pour diplôme à certains agents du Service Régional d’Incendie
- Section 2 – Service régional d’Incendie – Allocation pour prestations de nuit, du samedi et du dimanche (arrêté royal du 20 juin 1994)
- Section 3 – Octroi d’une prime au Chef de corps du Service régional d’incendie (arrêté royal du 20 juin 1994)

Suppression de la section 4 - Renvoi à un règlement relatif aux services de gardes

- Section 5 – Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes
- Section 6 - Octroi d’indemnité pour l’utilisation de la bicyclette aux membres du personnel .
- Section 7 – Frais de transport des membres du personnel communal
- Section 8 – Indemnité pour frais de parcours pour nécessité de service
- Section 10 – Octroi d’une indemnité de déplacement à certains agents des communes affectés par les fusions
- Section 11 - Prestations dominicales et nocturnes – Compensation et allocation.
- Section 12 – Prestations exceptionnelles – Compensation et allocations.
- Section 13 – Avantages en nature (concierges)
- Section 14 – Allocations pour direction de projet
- Section 16 – Allocation pour exercice de fonctions supérieures
- Section 17 – Indemnités pour frais funéraires
- Section 18 – Service Régional d’Incendie – Indemnité liée à des fonctions de mécanique automobile.
- Section 19 - Service Régional d’Incendie – Indemnité pour absence d’accident pour les chauffeurs de véhicules
- Section 20 - Service Régional d’Incendie – Allocation de responsabilité
- Section 21 – Octroi d’une prime pour départ anticipé à mi-temps

Section 1 – Octroi d’une allocation pour diplôme à certains agents du Service Régional d’Incendie

Article 1 :

La présente section est applicable au personnel du Service Régional d’Incendie.

Article 2 :

Une allocation pour diplôme peut être octroyée à certains membres du personnel visé à l’article 1^{er}, selon les conditions fixées dans la présente section.

Article 3 :

Le diplôme, brevet ou certificat donnant lieu à l’octroi d’une allocation ne peut être le même que celui requis pour la nomination au grade correspondant à la fonction et doit, de plus, être directement utile à l’exercice de la fonction.

Article 4 :

L’allocation ne peut être octroyée que pour les diplômes, brevets ou certificats reconnus par le Ministre de l’intérieur et repris à l’article 9.

Article 5 :

L’allocation pour diplôme ne peut être cumulée avec toute autre forme de valorisation pour le même diplôme, brevet ou certificat.

Article 6 :

En application de l’article 4, une liste A et une liste B reprend par grades les diplômes, brevets et certificats reconnus.

L’inscription sur la liste A donne lieu à une allocation annuelle maximum de 495,79 €

L’inscription sur la liste B donne lieu à une allocation annuelle maximum de 991,58 €

Le montant qui est alloué ne peut dépasser 991,58 € et ne peut pas dépasser la différence entre le traitement du grade revêtu et le traitement du grade directement supérieur à ancienneté égale

Article 7 :

Dans le cas d’une fonction à prestations partielles, l’allocation pour diplôme n’est accordée qu’au prorata des prestations fournies.

Article 8 :

L’allocation pour diplôme est rattachée à l’indice pivot 138,01 et varie conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l’indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

Article 9 :

L’attribution d’une indemnité de diplôme à certains agents du service régional d’incendie s’effectue sur base de la liste des formations suivantes :

1° certificat de caporal ;

2° brevet de candidat sous-officier délivré par l’autorité compétente sur base d’une décision prise avant le 31 décembre 1993 ;

3° brevet de candidat sous-officier délivré avant le 31 décembre 1993 par les centres provinciaux de formation agréés;

4° brevet de sous-officier délivré après le 1^{er} janvier 1994 par les centres provinciaux agréés ;

5° certificat d’adjudant ;

6° brevet A ;

7° brevet B ;

- 8° brevet C ;
- 9° brevet de candidat officier professionnel ;
- 10° brevet d'officier ;
- 11° brevet de technicien en prévention incendie ;
- 12° brevet d'ambulancier délivré ou reconnu par le Ministère de la Santé publique ;
- 13° brevet de plongeur délivré par la FEBRAS ;
- 14° diplôme de mécanicien automobile de l'enseignement secondaire professionnel ;
- 15° certificat délivré à l'issue d'un cours de médecine de catastrophe organisé par une faculté universitaire et reconnu par le Ministre de l'Intérieur ;
- 16° chef de sécurité au sens du R.G.P.T., niveau 2 ;
- 17° chef de sécurité au sens du R.G.P.T., niveau 1 ;

L'octroi s'effectue sur base des critères suivants :

GRADES	LISTE A	LISTE B
Sapeur-pompier	1-2-3-4-5-6-7	8-9-10-11-12-13-14
Caporal	2-3-4-5-6-7	8-9-10-11-12-13-14
Sergent Sergent Major	5-6-7	8-9-10-11-12-13-14
Adjudant	16	8-9-10-11-12-13-14
Sous-lieutenant	16	11-12-15-17
Lieutenant	16	12-15-17
Capitaine Capitaine-commandant		15-17

Article 10 :

Par mesure transitoire, les agents bénéficiant soit :

- d'une allocation pour diplôme, brevet ou certificat repris à l'article 9 de la présente section et dont le montant est supérieur à celui attribué en vertu des nouvelles dispositions ;
- D'une allocation pour diplôme, brevet ou certificat non repris à l'article 9 de la présente section, continuent à en jouir dans leur échelle d'intégration.]

Section 2 – Service régional d’Incendie – Allocation pour prestations de nuit, du samedi et du dimanche (arrêté royal du 20 juin 1994)

Article 1 :

Il est accordé une allocation aux membres du service régional d’incendie tenus à des prestations le samedi, le dimanche et la nuit dans l’intérêt du service.

Est exclu du bénéfice des présentes dispositions, le chef de corps du service régional d’incendie.

Article 2 :

Sont considérés comme

a) prestations dominicales : les prestations de travail effectuées un dimanche ou un jour férié légal ou réglementaire entre 00.00 et 24.00 heures.

b) prestations nocturnes : les prestations de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures (avec effet au 1^{er} juillet 2003)

Pour les agents opérationnels du Service Régional d’Incendie, sont assimilées aux prestations nocturnes, les prestations de travail effectuées entre 18 heures et 8 heures, pour autant qu’elles se terminent à ou après 22 heures, ou qu’elles commencent à ou avant 4 heures (applicable à dater du 1^{er} janvier 2005).

c) prestations du samedi : les prestations de travail effectuées le samedi entre 00.00 et 24.00 heures

Article 3 :

Montant de l’allocation :

a) prestations dominicales : par heure de prestation, 1/1850èmes du traitement annuel brut, augmenté de l’allocation de foyer et de résidence, ou s’il échet de l’allocation pour exercice d’une fonction qui a servi de base pour le calcul de la rémunération du mois durant lequel les prestations ont été effectuées.

b) prestations nocturnes : par heure de prestation 25% du salaire horaire fixe à 1/1850èmes du traitement annuel brut augmenté de l’allocation de foyer et de résidence, ou s’il échet de l’allocation pour exercice d’une fonction supérieure, qui a servi de base pour le calcul de la rémunération du mois durant lequel les prestations ont été effectuées.

c) prestations du samedi : par heure de prestation, 1/1850èmes du traitement annuel brut, augmenté de l’allocation de foyer et de résidence ou s’il échet de l’allocation pour exercice de fonctions supérieures, qui a servi de base pour le calcul de la rémunération du mois durant lequel les prestations ont été effectuées.

d) pour le calcul de l’allocation, la fraction d’heure est négligée ou arrondie à une heure selon qu’elle est inférieure ou au moins égale à trente minutes.

Article 4 :

Suivre des cours de formation ne peut pas entraîner l’octroi des allocations visées à la présente section.

Article 5 :

Les allocations sont payées mensuellement et à terme échu.

Article 6 :

Les allocations pour prestations nocturnes ne sont pas cumulables avec les allocations pour prestations de samedi ou de dimanche.

Les allocations pour prestations nocturnes, de samedi et de dimanche ne sont pas cumulables avec un autre avantage compensatoire pour ces mêmes prestations.

Le régime le plus favorable au membre du personnel est appliqué.

Section 3 – Octroi d’une prime au Chef de corps du Service régional d’incendie (arrêté royal du 20 juin 1994)

Le supplément annuel de traitement accordé au chef de corps du service régional d’incendie est fixé à 3.718,41 € (à l’indice 138,01).

Suppression de la section 4 - Renvoi à un règlement relatif aux services de gardes

Section 5 – Allocation pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes

Article 1 :

Une allocation est accordée aux agents communaux effectuant des travaux dangereux, insalubres ou incommodes.

Article 2 :

Cette allocation est accordée pour le temps qui a été effectivement consacré à l'exécution du travail y donnant droit.

L'agent ne peut bénéficier de l'allocation que s'il a reçu l'ordre express émanant d'un supérieur hiérarchique d'effectuer le travail donnant droit à l'allocation.

Article 3 :

L'ensemble des prestations effectuées sera repris sur un état mensuel indiquant nominativement la nature et la durée des travaux d'exécution contrôlés par un supérieur hiérarchique de l'agent et contresigné par le Directeur adjoint et le responsable financier et administratif de la direction à laquelle l'agent est attaché fonctionnellement.

Article 4 :

Les allocations sont accordées, compte tenu de ce qui est mentionné aux paragraphes suivants, à raison du pourcentage d'un 1976^{ème} du salaire annuel brut des exécutants, aux catégories d'agents ci-après :

A : 50% :

- a) le personnel d'entretien, de nettoyage des bâtiments et de la voirie, le personnel chargé des travaux de terrassement, d'égouttage ou de vidange, les fossoyeurs : sérieusement exposés à des contacts de matières fécales, de vermines, de cadavres putréfiés ou en voie de putréfaction ou astreints à des travaux insalubres, ou dangereux accomplis dans des endroits à la fois nauséabonds, exigus et non ou peu aérés.
- b) le personnel chargé de la construction, de l'entretien ou du nettoyage des bâtiments, le personnel chargé des plantations, les électriciens, les peintres : pour les travaux effectués à une hauteur de plus de 30 mètres au-dessus du niveau du sol, sur des échelles, pylônes, échafaudages fixes ou volants, charpentes ou toits, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées.
- c) le personnel chargé des travaux exposant à des radiations ionisantes ou à une contamination par des substances radioactives.

B : 25% :

- a) le personnel repris à la lettre A.a, sérieusement exposé à des contacts avec des matières en décomposition autres que celles visées à la lettre A a, aux effets de l'eau (éventuellement des marais) de la boue, de gaz, d'acides ou de matières corrosives, ou aux effets des poussières et du suif dans les locaux fermés ou peu spacieux.
- b) les maçons, les bétonneurs, les ouvriers chargés de travaux de terrassement ou d'égouttage, les ouvriers chargés de l'entretien de la voirie : pour les travaux de désobstruction et de curage d'égouts.
- c) le personnel chargé de la construction, de l'entretien ou du nettoyage des bâtiments, les électriciens, les peintres : pour les travaux repris à la lettre A. b, lorsqu'ils sont effectués à une hauteur de 20 ou 30 mètres au-dessus du niveau du sol.
- d) le personnel chargé des plantations pour les travaux d'entretien des arbres, accomplis à l'aide d'échelles coulissantes de 15 mètres au moins, pour autant que le danger ne soit pas exclu par des mesures de sécurité appropriées.
- e) toutes les catégories de personnel affectées à des travaux anormalement insalubres, salissants et incommodes.

C : 10%

Le personnel chargé de construction, de l'entretien des bâtiments, de la voirie, le personnel chargé des travaux d'égouttage.

- a) pour les travaux effectués à l'aide d'un brise-béton pneumatique, d'un marteau à river ou d'un marteau pneumatique perforateur ;
- b) le soufflage des joints de pavage par air comprimé ;
- c) l'asphaltage des routes

Les allocations de 50, 25 et 10% ne peuvent être cumulées.

N.B. : pour tous les cas non prévus au présent article, le Collège communal pourra décider s'il y a lieu d'accorder une allocation pour un travail déterminé et fixera le pourcentage, à raison de 50, 25 ou 10% du salaire horaire.

Article 5 : sont exclus du bénéfice de la présente allocation, les agents qui bénéficient d'une échelle de traitement spécifique aux travaux repris ci-dessus ou attachée à une fonction plus qualifiée que celle qu'ils exercent.

Cependant, les agents exerçant les fonctions de fossoyeur ou d'aide fossoyeur peuvent bénéficier de l'allocation en cas d'exhumation ou de participation à des travaux d'autopsie de corps.

Article 6 :

A titre transitoire, les agents bénéficiant au 06.01.1977 d'un régime d'allocation plus favorable accordé pour travaux dangereux, insalubres ou incommodes pourront continuer de bénéficier de ce régime

Section 6 - Octroi d'indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel

Sous-section 1 – Utilisation de la bicyclette sur le chemin du travail.

Article 1 :

Le membre du personnel qui utilise sa bicyclette pour effectuer un déplacement de sa résidence à son lieu de travail, et vice-versa, a droit, lorsqu'il parcourt au moins un kilomètre pour le trajet dans un sens, à une indemnité de 0,15 euros par kilomètre parcouru.

L'utilisation de la bicyclette peut précéder ou être postérieure à l'utilisation complémentaire des transports en commun publics. L'indemnité ne peut toutefois jamais être cumulée avec une intervention dans les frais de transports publics pour le même trajet et au cours de la même période.

Le montant de l'indemnité est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public, et est rattaché à l'indice-pivot 138, 01 du 1^{er} janvier 1990.

Article 2 :

Le membre du personnel intéressé introduit sa demande d'obtention de cette indemnité de bicyclette auprès du service centralisé chargé de la gestion du personnel, conformément au modèle arrêté. Il communique le relevé détaillé du parcours qu'il suivra et auquel il doit, après acceptation, strictement se tenir, sauf en cas de force majeure. Il communique également le calcul détaillé du nombre de kilomètres qu'il doit parcourir par trajet aller et retour.

Il n'est pas nécessaire que le parcours présenté soit le plus court mais il doit être le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

Article 3 :

Le service centralisé chargé de la gestion du personnel transmet la demande accompagnée de son avis, dans un délai de quinze jours ouvrables à dater de la réception, au Directeur général.

Celui-ci décide, dans un délai d'un mois à dater de l'envoi, du parcours à suivre et de la distance, le nombre de kilomètres aller et retour octroyés étant arrondi au chiffre supérieur. La date d'entrée en vigueur de cette décision est également mentionnée.

A défaut d'une décision formelle dans le délai fixé à cet effet, la demande est censée être acceptée.

Article 4 :

Lorsque le membre du personnel intéressé ne peut pas approuver le parcours et la distance imposés, il fait part de son objection, dans un délai de cinq jours ouvrables après en avoir pris connaissance, par l'intermédiaire du service centralisé chargé de la gestion du personnel, au Collège communal, qui prend la décision finale dans un délai d'un mois à dater de la réception du dossier.

Cette décision est communiquée immédiatement au service centralisé chargé de la gestion du personnel pour exécution

Sous-section 2 – Utilisation de la bicyclette pour les missions de service.

Article 5 :

Le membre du personnel qui effectue des voyages et des déplacements dans l'intérêt du service ou pour des nécessités de service peut introduire, par l'intermédiaire du service centralisé chargé de la gestion du personnel, une demande conformément au modèle arrêté, afin d'être autorisé à utiliser sa bicyclette à cet effet.

Il bénéficie d'une indemnité de 0,15 euro par kilomètre parcouru.

Le montant de l'indemnité est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation, conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses du secteur public, et est rattaché à l'indice-pivot 138, 01 du 1^{er} janvier 1990.

L'indemnité est attribuée sur base du parcours décrit de manière détaillée par le bénéficiaire, qui ne doit pas être le plus court mais le plus indiqué pour les cyclistes, avec un intérêt particulier pour la sécurité.

Sous-section 3 – Dispositions générales

Article 6 :

Le membre du personnel bénéficiaire établit un état mensuel indiquant avec précision pour le mois écoulé les jours où il a effectué des déplacements à bicyclette avec mention du nombre total de kilomètres parcourus et de l'indemnité à laquelle il a droit.

Il est établi un état distinct pour les déplacements entre la résidence et le lieu de travail et pour les missions de service, conformément aux modèles arrêtés.

L'indemnité est liquidée mensuellement.

Article 7 :

Le Collège communal règle les cas qui présentent une particularité propre à justifier une solution adaptée.

Article 8 :

L'indemnité de bicyclette octroyée conformément aux dispositions ci-avant ne peut être cumulées avec d'autres indemnités similaires qui seraient octroyées à des membres du personnel communal.

Section 7 – Frais de transport des membres du personnel communal

Article 1 :

Il est accordé une intervention dans les frais de transport supportés par l'agent communal qui utilise un moyen de transport en commun public pour effectuer régulièrement un déplacement de sa résidence à son lieu de travail.

Article 2 :

Pour le transport organisé par la Société nationale des chemins de fer belges, l'intervention dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement est égale à 100 % de ce montant pour une carte train de deuxième classe.

Article 3 :

Pour le transport urbain et suburbain organisé par les sociétés régionales de transports publics, l'intervention dans le prix de l'abonnement, lequel est proportionnel à la distance parcourue, qu'elle soit déterminée en kilomètres ou en zones, est fixée à 100 % de ce prix. En cas de tarif fixe, quelle que soit la distance, cette intervention est fixée à 100 % du prix réel de cet abonnement.

Article 4 :

Lorsque l'agent combine plusieurs moyens de transports en commun publics pour se rendre de sa résidence à son lieu de travail et qu'il n'est délivré qu'un seul titre de transport pour couvrir la distance totale, l'intervention est égale au montant de la contribution au prix de la carte train assimilée à l'abonnement social visé à l'article 2.

Article 5 :

Dans tous les autres cas que celui visé à l'article 5, ou quand le titre de transport est également valable comme abonnement urbain à un réseau, quelle que soit la distance, l'intervention globale pour la distance totale est égale à la somme des différentes intervention déterminées conformément aux articles 2 et 3.

Article 6 :

L'intervention de la Ville dans les frais de transports repris dans la présente section a lieu à la fin du mois ou à l'expiration de la durée de validité de l'abonnement moyennant :

- a) une déclaration signée par l'agent intéressé certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun et contresignée par le responsable financier et administratif dont il dépend.
- b) la remise du titre de transport ou de la preuve de paiement.

Article 7 :

Par mesure transitoire, les cartes train et les abonnements dont la durée de validité n'est pas encore échue lors de l'entrée en vigueur de la présente section, peuvent continuer à être utilisés jusqu'à leur échéance.

Les porteurs peuvent demander conformément à l'article 6, une intervention majorée pour la période en cours.

Section 8 – Indemnité pour frais de parcours pour nécessité de service

Article 1 :

Tout déplacement est subordonné à l'autorisation du Collège communal ou de son délégué pour ce qui regarde les agents communaux. Cette autorisation peut être générale, notamment dans le cas où les intéressés sont appelés à se déplacer régulièrement.

Article 2 :

Les remboursements peuvent concerner les déplacements effectués par des véhicules privés ou par les transports en commun.

Article 3 :

Lorsque les transports en commun comportent plusieurs classes, les agents titulaires d'un grade de niveau A et B pourront être remboursés sur présentation de leur billet de 1^{ère} classe. Les autres agents seront remboursés, moyennant production des pièces justificatives, sur base du pris des billets de 2^{ème} classe, sauf s'ils exercent une fonction supérieure à leur niveau et reprise dans les niveaux ci-dessus ou encore s'ils accompagnent un agent autorisé à voyager en 1^{ère} classe.

Article 4 :

Lorsqu'un agent est rappelé à effectuer des déplacements fréquents, le Collège communal peut décider de lui octroyer une indemnité forfaitaire ou de lui rembourser le prix d'un abonnement dans les transports en commun, en tenant compte des dispositions de l'article 3. L'indemnité forfaitaire peut être accordée aux agents utilisant une voiture mais également, à ceux se déplaçant au moyen d'une bicyclette, un vélomoteur, une motocyclette, etc...

Article 5 :

Le transport de documents confidentiels ou de grande valeur peut donner lieu au remboursement des frais de taxis, à la condition de pouvoir justifier la nécessité d'utiliser ce moyen de transport.

Article 6 :

Les agents communaux peuvent utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du service, moyennant l'autorisation du Collège.

L'autorisation n'est valable que jusqu'au 31 décembre de chaque année et est subordonnée à la tenue d'un livret de courses en ce qui concerne les voitures (voir l'annexe de l'Arrêté Royal du 29.12.1965). La décision fixera le maximum kilométrique autorisé ainsi que la puissance imposable maximum des véhicules qui peut être admise pour la liquidation de l'indemnité.

Le remboursement sera effectué sur base d'une déclaration sur l'honneur, visée par le Collège communal.

Article 7 :

L'agent autorisé par le Collège communal, à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, devra contracter une assurance couvrant l'administration contre tous les risques d'accident survenus à un tiers.

Article 8 :

Le montant de l'indemnité kilométrique est revu annuellement à la date du 1^{er} juillet.

A cette date, le montant de l'indemnité kilométrique est augmenté d'une fraction dont le dénominateur est l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année précédente et le numérateur l'indice des prix à la consommation du mois de mai de l'année en cours; le résultat obtenu est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement.

Pour la révision du montant de l'indemnité kilométrique à la date du 1^{er} juillet 2005, le montant est fixé à 0,2771 € du kilomètre.

L'utilisation, pour les déplacements de service, d'une motocyclette ou d'un cyclomoteur donne droit à l'indemnité kilométrique visée à l'alinéa 1^{er}.

Article 9 :

L'indemnité mentionnée aux articles 4 et 6 est payable mensuellement.

Article 10 :

Les situations ayant fait l'objet, avant le 7 janvier 1977, d'une décision plus favorable que la présente section quant au paiement d'une indemnité pour frais de parcours seront maintenues au profit des agents qui en ont bénéficié avant le 7 janvier 1977 sous réserve que les conditions restent inchangées.

Section 9 – Indemnité pour frais de séjour

Supprimée.

Section 10 – Octroi d’une indemnité de déplacement à certains agents des communes affectés par les fusions

Article 1 :

Une indemnité de déplacement est accordée aux conditions suivantes aux personnes ayant, au 7 janvier 1977, la qualité de membre du personnel d’une des 15 communes formant la nouvelle entité « Ville de Charleroi ».

Article 2 :

L’indemnité ne peut être accordée que si la distance aller et retour que les agents doivent parcourir entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail est d’au moins 5 kms et à la condition que le nouveau trajet à parcourir soit plus long que le trajet d’avant la fusion.

Article 3 :

L’indemnité ne peut être accordée que pour un trajet (aller et retour) par jour sauf lorsque l’agent est rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de services pour participer à un travail imprévu et urgent ou lorsqu’il est tenu à un horaire de travail qui comporte une interruption d’au moins 4 heures.

Article 4 : Agents utilisant leur auto personnelle :

- a) lorsque l’agent a la possibilité d’utiliser un moyen de transport en commun, l’indemnité est fixée au maximum au prix de l’abonnement social de la Société Nationale des Chemins de Fer Belges en deuxième classe pour un kilométrage correspondant à la différence entre l’ancien et le nouveau trajet, diminué, le cas échéant, de l’intervention prévue par la réglementation relative à l’abonnement social du personnel des communes ou par l’Arrêté ;
- b) lorsque l’agent n’a pas la possibilité d’utiliser un moyen de transport en commun ou lorsqu’il en est dispensé (par le Bourgmestre pour les membres du service de la police, par le Collège communal pour les autres agents) pour un motif légitime, l’indemnité ne peut dépasser le montant fixé pour le kilométrage correspondant à la différence entre l’ancien et le nouveau trajet ;
- c) sous réserve des dispositions reprises à l’article 4 a), le montant de l’indemnité est déterminé selon le tarif applicable en matière d’indemnité pour frais de parcours pour nécessité de service.

Article 5 : Agents utilisant un moyen de transport personnel autre que la voiture, sous réserve des dispositions reprises à l’article 4 a), ils bénéficient d’une indemnité égale à celle accordée en matière d’indemnité pour frais de parcours pour nécessité de service.

Article 6 : Agents utilisant les moyens de transport en commun

- d) les agents qui pouvaient bénéficier d’un abonnement social avant les fusions bénéficient, pour leur trajet initial, de l’intervention de la Ville, conformément aux dispositions de la section 7 du présent titre.
Pour ce qui concerne le trajet supplémentaire résultant de la fusion, l’intervention de la Ville dans le supplément de prix de l’abonnement est également fixée conformément aux dispositions de la section 7 du présent titre.
L’indemnité de déplacement est égale à la différence entre le supplément payé par l’agent pour l’allongement du trajet et l’intervention de la Ville pour cet allongement de trajet.
- e) Les agents qui ne pouvaient bénéficier d’un abonnement social avant la fusion parce que leur trajet initial était inférieur à 5 kms ou qui ne pouvaient bénéficier d’un abonnement social parce que leur traitement était supérieur à la limite prévue pour l’octroi de ce type d’abonnement, bénéficient de l’intervention de la Ville dans le prix de leur abonnement conformément aux dispositions de la section 7 du présent titre.
L’indemnité de déplacement est égale à l’intervention précitée.

Article 7 :

L’indemnité est payable à terme échu moyennant la production par l’agent d’une déclaration certifiant qu’il utilise une voiture ou un autre moyen de transport personnel, ou, dans le cas des transports en commun, sur présentation du titre de transport.

Article 8 :

En cas de fraude constatée, le remboursement des indemnités obtenues irrégulièrement sera effectué sur ordre du Collège communal.

Article 9 :

L'indemnité n'est pas due pour les jours d'absence qu'elle qu'en soit la cause sauf dans les cas où l'agent a acquis un titre de transport non réutilisable.

Article 10 :

En cas de déménagement de l'agent postérieur au 7 janvier 1977, l'indemnité ne peut être augmentée sauf si le déménagement a été commandé par l'intérêt du service ou pour des raisons d'ordre social.

L'indemnité sera diminuée si le nouveau trajet est réduit.

L'indemnité sera supprimée si le nouveau trajet n'atteint plus 5 kms.

Section 11 - Prestations dominicales et nocturnes – Compensation et allocation

Article 1 :

Pour autant qu'aucune période de congé compensatoire ne soit accordée pour lesdites prestations dans les cycles d'horaires prévus dans le règlement de travail, il est accordé une allocation aux membres du personnel communal tenus à des prestations nocturnes et/ou dominicales dans l'intérêt du service.

Article 2 :

Sont considérées comme :

- a) Prestations dominicales : celles qui sont accomplies le dimanche, un jour férié légal ou un jour de congé traditionnel entre 0 et 24 heures.
- b) Prestations nocturnes : celles qui sont accomplies entre 20 heures et 6 heures.

Article 3 :

Montant de l'allocation.

- a) Pour les prestations dominicales : par heure de prestation, 1/1976èmes du traitement annuel indexé, majoré seulement, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures.
- b) Pour les prestations nocturnes : par heure de prestation, 25% de 1/1976èmes du traitement annuel indexé, majoré seulement, le cas échéant, de l'allocation pour exercice de fonctions supérieures.

Article 4 :

Pour les prestations nocturnes effectuées les dimanches et jours fériés légaux, les allocations prévues à l'article 3 a) et 3 b) peuvent être cumulées.

Toutefois, elles ne peuvent être cumulées avec l'allocation pour prestations exceptionnelles. Les agents intéressés bénéficient en cette matière du régime le plus favorable. Pour l'application de cette règle, il y a lieu de prendre globalement en considération les sommes dues pour une même prestation ininterrompue

Article 5 :

L'allocation est payée mensuellement à terme échu.

Article 6 :

- a) Ne peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation pour prestations dominicales et/ou nocturnes les membres du personnel exerçant des fonctions attachées à un grade du niveau A, ou qui sont titulaires d'une fonction dont le minimum barémique est égal ou supérieur au minimum barémique de l'échelle octroyée au chef de bureau.
- b) Ne tombent pas sous l'application de la présente résolution les membres du personnel qui bénéficient, en raison des fonctions exercées, d'avantages compensatoires tels que : complément de traitement, traitements spéciaux, logement gratuit, congés de compensation, etc

Section 12 - Prestations exceptionnelles – Compensation et allocation

Article 1 :

L'agent qui est, selon les modalités de la présente section, astreint exceptionnellement à des prestations qui, bien qu'inhérentes à ses fonctions, ne peuvent être considérées comme normales et porte son temps de travail au-delà de la durée hebdomadaire prévue, bénéficie d'une période de congé compensatoire de la même durée augmentée d'un supplément. Cette période de congé est accordée pour autant que sa durée soit supérieure à 1 heure, suppléments compris.

Article 2 :

L'agent, occupé dans un cycle d'horaires fixes, ne peut effectuer des prestations exceptionnelles que pour autant qu'il en ait reçu l'ordre écrit de son supérieur hiérarchique direct.

Le Directeur adjoint et le responsable financier et administratif de l'agent en sont avisés immédiatement par un rapport dûment motivé. Ce dernier est communiqué pour information au Collège communal.

Article 3 :

L'agent, occupé dans un cycle d'horaires flottants, ne peut effectuer des prestations exceptionnelles que moyennant un ordre écrit de son supérieur hiérarchique contresigné par le Directeur adjoint, remis au moins 24 heures au préalable. Celles-ci ne seront prises en compte qu'au-delà de la 43^{ème} heure.

Article 4 :

L'agent disposant d'un quota de périodes de congé compensatoire non-récupérées supérieur à 114 heures ne peut plus être astreint à effectuer des prestations exceptionnelles tant que son quota n'est pas ramené sous la barre des 114 heures précitées.

Article 5 :

Le supplément prévu à l'article 1^{er} est de :

- ◆ 25% pour les heures accomplies au-delà des volumes repris aux articles 2 et 3 en ce compris les 3,8 premières heures prestées un samedi
- ◆ 50% pour les heures prestées un samedi au-delà d'un quota de 3,8 heures
- ◆ 50% pour les heures accomplies au-delà des volumes repris aux articles 2 et 3 entre 20 heures et 6 heures

Les dispositions de l'article 4 de la section 11 du présent statut pécuniaire sont applicables.

Article 6 :

L'agent rappelé extraordinairement en dehors de ses obligations de service, pour participer à un travail imprévu et urgent, bénéficie en outre d'une période de congé compensatoire de 4 heures de rappel.

Article 7 :

L'agent doit impérativement récupérer les prestations exceptionnelles avant le 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle elles ont été effectuées.

Les prestations exceptionnelles effectuées durant le mois de décembre de l'année civile doivent être récupérées avant la fin du mois de février de l'année civile suivante.

Article 8 :

Le paiement des heures de prestations exceptionnelles n'est pas autorisé.

A titre exceptionnel et uniquement de manière anticipative, le Collège communal peut cependant déroger à ce principe sur base d'un dossier motivé hormis pour les agents de niveau A.

Ce dossier, constitué par le Directeur adjoint et ratifié par le Directeur, sera porté à l'ordre du jour du Collège communal par l'Echevin ayant la division ou le service concerné dans ses attributions.

Il devra impérativement contenir :

- un relevé exhaustif des prestations effectuées par les agents et les motifs de ces prestations ;
- un rapport circonstancié justifiant, en raison de l'organisation du travail, l'impossibilité d'autoriser l'octroi de périodes de congé compensatoire

L'agent qui a bénéficié du paiement d'allocations pour prestations nocturnes et/ou dominicales pour les mêmes périodes ne peut bénéficier des dispositions du présent article.

Article 9 :

L'allocation prévue en application de l'article 8 ne peut dépasser, par heure liquidée, le taux horaire calculé à raison de 1/1976^{ème} de la rémunération globale annuelle brute, augmenté s'il échet des suppléments prévus à l'article 5.

Section 13 – Avantages en nature (concierges)

Section 14 – Allocations pour direction de projet

Article 1 :

L'allocation pour direction de projet est fixée à 15% du traitement de l'agent tel qu'il résulte de l'application de l'échelle barémique à l'indice 138,01 afférente à son grade et de la prise en compte des services admissibles.

Article 2 :

Le régime de mobilité applicable aux traitements du personnel communal s'applique à l'allocation pour direction de projet.

Article 3 :

L'allocation n'est accordée qu'aux agents effectuant des prestations à temps plein

Article 4 :

Les articles 19 à 23 du présent statut pécuniaire s'applique à l'allocation pour direction du projet.

Section 15 – Allocation de cabinet

Renvoi à un règlement relatif à la composition des cabinets politiques du Bourgmestre et des Echevins.

Section 16 – Allocation pour exercice de fonctions supérieures

Article 1 :

Pour l'application de la présente section, il faut entendre par « fonctions supérieures » des fonctions correspondant à un emploi prévu au cadre, d'un grade au moins équivalent à celui dont l'agent est revêtu, auquel est attachée une échelle de traitement plus avantageuse.

Article 2 :

Le seul fait qu'un emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé ne suffit pas à justifier qu'il y soit pourvu par une désignation temporaire d'agent, auquel sera accordée, le cas échéant, une allocation pour fonctions supérieures. L'acte de désignation doit être dûment motivé par l'intérêt du service. La désignation se fait par l'autorité compétente en la matière aux termes du statut. Une désignation pour l'exercice de fonctions supérieures dans un emploi définitivement vacant ne peut être faite qu'à la condition que la procédure d'attribution définitive de l'emploi soit engagée. L'acte de désignation ou de prorogation de désignation indique si l'emploi est définitivement vacant ou momentanément inoccupé, et précise que « l'exercice de fonctions supérieures dans un grade ne confère aucun droit à une nomination définitive audit grade ».

Article 3 :

Pour être désigné pour exercer des fonctions supérieures, les conditions suivantes doivent être remplies dans le chef de l'agent concerné :

a) bénéficier d'une évaluation au moins 'satisfaisante ';

b) ne pas être sous le coup d'une sanction disciplinaire définitive non radiée ;

c) répondre à la condition d'ancienneté requise pour accéder, par promotion, à l'emploi à exercer ou aux conditions de diplôme requises pour le recrutement à cet emploi. Il peut être dérogé à cette dernière condition « c) » en l'absence d'agents y répondant.

Les fonctions supérieures sont octroyées, par priorité, au fonctionnaire portant le grade le plus élevé répondant aux conditions susmentionnées. Il s'indique, néanmoins, de confier l'exercice de fonctions supérieures relatives à un emploi vacant ou momentanément inoccupé à l'agent jugé le plus apte à faire face aux nécessités immédiates du service ou dont la désignation entraîne le moins d'inconvénients pour la bonne marche du service. A défaut d'agent statutaire remplissant les conditions requises, il est admis d'attribuer des fonctions supérieures à un agent contractuel.

Article 4 :

Sauf dérogation expresse, dûment motivée, prévue dans l'acte de désignation, l'agent chargé de fonctions supérieures exerce toutes les prérogatives attachées à ces fonctions. La désignation pour l'exercice de fonctions supérieures ne peut, en principe, avoir d'effets rétroactifs. Elle est décidée pour une période d'un mois au minimum et de six mois au maximum. Elle peut être prorogée, par décision dûment motivée, par période de un à six mois. En cas de vacance temporaire, elle peut être prorogée jusqu'au retour du titulaire de l'emploi. Les fonctions supérieures prennent fin : en cas d'absence du titulaire, dès le retour en fonction de cet agent ; en cas d'emploi définitivement vacant, dès l'entrée en fonction du nouveau titulaire. Si l'agent est promu à l'emploi qu'il a occupé par exercice de fonctions supérieures, son ancienneté pour l'évolution de carrière et la promotion prend en considération la date fixée par la délibération désignant l'agent pour l'entrée en fonction sans pouvoir toutefois remonter au-delà de la date à laquelle l'intéressé a rempli toutes les conditions requises par le statut pour accéder au grade de promotion.

Article 5 :

L'autorité est autorisée à accorder une allocation pour exercice de fonctions supérieures à l'agent qui assume des fonctions supérieures, que l'emploi correspondant à ces fonctions soit momentanément inoccupé ou définitivement vacant. Il s'indique de respecter les conditions suivantes :

- a) l'allocation est égale à la différence entre la rémunération dont l'agent bénéficierait dans le grade de l'emploi correspondant aux fonctions supérieures et la rémunération dont il bénéficie dans son grade effectif ; il faut entendre par rémunération le traitement barémique augmenté éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence ;
- b) l'allocation n'est accordée que pour les mois civils durant lesquels l'exercice des fonctions supérieures est complet et effectif ;
- c) l'allocation du mois, égale à un douzième de l'allocation annuelle, est payée mensuellement et à terme échu.

Section 17 – Indemnités pour frais funéraires

Article 1 :

Lors du décès d'un agent en activité de service ou en disponibilité, est allouée à un conjoint non divorcé, ni séparé de corps et de biens ; ou à défaut de conjoint, à ses héritiers en ligne directe, en compensation des frais funéraires, une indemnité qui ne peut dépasser le montant mensuel de la dernière rétribution brute d'activité de l'agent. Cette rétribution comprend éventuellement les allocations ayant le caractère d'un accessoire du traitement.

Article 2 :

Ne tombent pas sous l'application de la présente section :

- a) les agents, dont les ayants droit bénéficient d'une allocation pour frais funéraires, en vertu de la loi sur l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité.
- b) les agents visés par la loi du 29/05/1959, modifiant la législation relative à l'enseignement gardien, primaire, moyen, normal, technique ou artistique.

Article 3 :

Le montant de l'indemnité ne peut dépasser un douzième du montant fixé en application de l'article 39, alinéa 1^{er}, 3 et 4 de la loi du 10/04/1971, sur les accidents du travail.

Article 4 :

Outre des ayants droit, visés à l'article 1, l'indemnité peut être liquidée au profit de toute personne physique ou morale, qui justifie avoir assumé les frais funéraires. Dans ce cas, l'indemnité est égale aux frais réellement exposés, sous réserve de ne pas dépasser le montant cité à l'article 1.

Article 5 :

Pour les agents à la pension de retraite, l'indemnité est égale au montant brut de la dernière mensualité de pension, liquidée avant le décès sans pouvoir excéder 75% du montant maximum de l'indemnité de funérailles accordée aux agents décédés en activité de service.

Article 6 :

Eu égard à la conduite de l'ayant droit, le Collège communal peut décider de ne pas payer l'indemnité ou de la liquider à un ou plusieurs autres ayants droit.

Article 7 :

L'indemnité prévue ne peut être cumulée avec des indemnités analogues, accordées en vertu d'autres dispositions qu'à concurrence du montant maximum visé à l'article 5. Elle peut cependant être cumulée avec les appointements de 3 mois consécutifs accordés aux veuves en vertu de certains règlements de pension des anciennes communes, avant la liquidation de la pension de survie.

Article 8 :

En cas de cumul de fonctions dans une ou plusieurs administrations, les diverses indemnités pour frais funéraires sont cumulées jusqu'à concurrence du montant fixé à l'article.

Section 18 – Service Régional d’Incendie – Indemnité liée à des fonctions de mécanique automobile

Les sapeurs-pompiers, les caporaux pompiers, les sergents pompiers et les adjudants astreints à des fonctions de mécanique automobile et affectés dans pareil poste de travail de l’organigramme du service régional d’incendie, bénéficient d’une indemnité annuelle de 407,89 € (indice 138,01).

Cette indemnité est liée aux fluctuations de l’index mais non soumise à la retenue pour la constitution de la pension.

Section 19 - Service Régional d'Incendie – Indemnité pour absence d'accident pour les chauffeurs de véhicules

Les chauffeurs de véhicules de pompiers et d'ambulances bénéficient d'une indemnité annuelle de 407,89 € (indice 138,01) en cas d'absence d'accident. Cette indemnité, liée aux fluctuations de l'index mais non soumise à la retenue pour la constitution de la pension, est accordée par décision du Collège communal.

Lorsque des fautes répétées sont imputables à l'agent, celui-ci peut perdre, temporairement ou définitivement, l'indemnité accordée pour absence d'accident. La décision est réservée également au Collège communal.

Section 20 - Service Régional d'Incendie – Allocation de responsabilité

Le Collège communal peut octroyer une allocation de responsabilité au sergent pompier chargé de la maintenance et de l'entretien des appareils d'intervention équipés de matériel électronique.

L'allocation est fixée forfaitairement à 2.974,68 € par an.

Elle est liquidée mensuellement et est liée aux fluctuations de l'indice pivot 138,01.

Elle n'est pas soumise à la retenue pour la constitution de la pension.

Le bénéfice de cette allocation est suspendu dès le moment où l'agent entame au moins son trentième jour d'absence ininterrompue. Si ce trentième jour ne correspond pas au premier jour d'un mois, l'indemnité est due pour le mois en cours. Le droit est de nouveau dû à partir du mois qui suit la date à laquelle l'agent a repris sa fonction pendant au moins dix jours.

Section 21 – Octroi d’une prime pour départ anticipé à mi-temps

Les modalités d’application sont reprises dans le statut administratif du personnel communal et des Régies communales – Articles 297 à 308.

TITRE IV : REGIME TRANSITOIRE EN MATIERE D'ALLOCATIONS DE DIPLOME

Les agents en fonction au 30 juin 1994 et qui bénéficient d'une indemnité pour diplôme prévue dans le présent statut pécuniaire tant en régime organique qu'en régime transitoire gardent le bénéfice de cette indemnité dans leur échelle d'intégration. Lors du passage dans une échelle d'évolution de carrière ou de promotion, ils pourront prétendre à une allocation de diplôme égale à la différence entre l'échelle antérieure augmentée de l'allocation de diplôme et la nouvelle échelle, si cette différence est satisfaisante.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Article 25

- 1) La rétribution brute de l'agent n'est jamais inférieure pour des prestations complètes à :-13.103,16 euros par an, si en matière de sécurité sociale, l'intéressé est soumis uniquement au régime d'assurance obligatoire contre la maladie ou l'invalidité, secteur des soins de santé ;
12.354,55 euros dans les autres cas.

Modification avec effet au 01/01/2002

13.103,16 euros deviennent 13.234,20

12.354,55 euros deviennent 12.478,10

- 2) Pour application du point 1, il faut entendre :

- a) **par rétribution** : le traitement augmenté éventuellement de l'allocation de foyer ou de résidence ainsi que les allocations et avantages forfaitaires accordés chaque mois, mais non :
- les indemnités et allocations qui couvrent des charges réelles (ex : indemnités pour frais de déplacement, de séjour, pour uniforme ou vêtements de travail, etc) ;
 - les allocations familiales ;
 - les allocations et indemnité accordées entre autre dans les cas suivants :
 - pour prestations exceptionnelles ou prestations supplémentaires
 - pour prestations nocturnes, dominicales ou du samedi
 - allocations de cabinet
 - prime de fin d'année
 - pécule de vacances
 - les allocations pour diplôme accordées aux membres du Service régional d'incendie et des services de police communale
 - les allocations pour diplôme accordées en régime transitoire aux autres membres du personnel communal

Sauf pour les concierges, l'allocation de logement ou sa contrevaletur en espèces est considérée comme faisant partie de la rétribution

- b) **par prestations complètes** : les prestations dont l'horaire est tel qu'elles absorbent totalement une activité professionnelle normale.

- 1) La différence entre la rétribution visée au n° 1 et celle définie au n° 2, qui revient à l'agent, lui est accordée sous la forme d'un supplément de traitement et incorporée à son traitement. En cas d'une fonction à prestations de travail incomplètes, le supplément de traitement fixé conformément à l'alinéa précédent n'est accordé qu'au prorata des prestations.
- 2) Pour l'agent bénéficiant d'une allocation pour exercice de fonctions supérieures, le supplément de traitement visé au n° 3 n'est pas pris en considération pour le calcul de l'allocation d'intérim qui est accordée à l'expiration de la période d'octroi de l'allocation de suppléance ou de l'allocation d'intérim.

Article 26 :

Si un agent ne peut effectivement entrer en fonction le premier, de deuxième ou le troisième jour du mois du fait que ces jours des jours fériés, de congé traditionnel ou un dimanche, il a droit à son traitement à partir du début du mois lorsqu'il a été mis à la disposition de l'administration à partir du premier jour du mois.

Article 27 :

L'approbation du présent statut entraîne l'abrogation du statut pécuniaire en vigueur.

TABLEAUX DES ECHELLES BAREMIQUES

Catégories	Grades	Niveau	Echelles					
			Recrutement promotion	Evolution de carrière				
DIRECTION	Directeur	A	A5/A5 SP/A7					
ADMINISTRATIF	Chef de division	A	A3	A4				
	Chef de bureau	A	A1	A2				
	Chef de service administratif	C	C3	C4				
	Employé d'administration	D	D6					
	Employé d'administration	D	D4	D5	D6			
	Employé d'administration	D	D2	D3	D4	D5	D6	
	Auxiliaire d'administration	E	E2	E3				
TECHNIQUE	Chef de division technique	A	A3	A4				
	Chef de bureau technique	A	A1	A2				
	Agent technique	D	D9	D10				
	Technicien	D	D7	D8				
	Technicien	D	D2	D3				
OUVRIER	Contremaître en chef	C	C7					
	Contremaître	C	C6					
	Brigadier en chef	C	C2					
	Brigadier	C	C1					
	Ouvrier surqualifié	D	D4					
	Ouvrier qualifié	D	D2	D3	D4			
	Manceuvre lourd	E	E2	E3				
	Ouvrier d'entretien	E	E2	E3				
ENTRETIEN	Brigadier	C	C1					
	Ouvrier qualifié	D	D2	D3	D4			
	Ouvrier d'entretien	E	E2	E3				
SOINS	Infirmière brevetée	D	D6	D7				
	Puéricultrice	D	D2	D3				
SPECIFIQUE	Premier attaché	A	A5sp					
	Premier attaché	A	A4sp	A5sp				
	Attaché	A	A3sp	A4sp				
	Attaché	A	A1sp	A2sp				
	Gradué en chef	B	B4					
	Gradué	B	B1	B2	B3			
	Infirmier gradué	B	B1	B2	B3			
POMPIER	Colonel	A	A.P.17					
	Major	A	A.P.17					
	Capitaine commandant	A	A.P.15 Ou A.P.16					
	Capitaine	A	A.P.14					
	Lieutenant	A	A.P.10	A.P.11				
	Sous lieutenant	A	A.P.7	A.P.8				
	Adjudant	C	C4					
	Adjudant moniteur d'éducation physique	C	C4					
	Sergent	C	C3					

	Sergent major (extinction)	D	D8					
	Caporal	D	D.5.1	D6				
	Sapeur pompier	D	D4	D5	D.5.1	D6		
	Chef de division	A	A3	A4				
	Chef de bureau	A	A1	A2				
	Infirmier	B	B6					
	Chef de service administratif	C	C3	C4				
	Employé d'administration	D	D6					
	Employé d'administration	D	D4	D5	D6			
	Employé d'administration	D	D2	D3	D4	D5	D6	D6
	Technicien	D	D7	D8				

Régime transitoire – Echelles destinées à la péréquation

AP1
AP2
AP3
AP4
AP5
AP13
AP6.4
AP6.10
AP6.12
AP6.13
AP6.15
CP1
A7 spéc.
A.1
D3.1

Echelles barémiques développées – Régime organique

	E2	E3	D2	D3	D3.1
	2 a de 359,45 23 a de 61,98	2 a de 379,28 4 a de 61,98 6 a de 247,90 13 a de 104,12	8 a de 247,90 4 a de 409,03 13 a de 123,95	8 a de 272,69 2 a de 198,32 1 a de 743,69 8 a de 136,35 3 a de 260,29 3 a de 247,90	1a de 570,16 11a de 322,27 8a de 185,93 5a de 133,87
0	13.993,60	14.162,16	15.121,52	15.666,88	16.608,87
1	14.353,05	14.541,44	15.369,42	15.939,57	17.179,03
2	14.712,50	14.920,72	15.617,32	16.212,26	17.501,30
3	14.774,48	14.982,70	15.865,22	16.484,95	17.823,57
4	14.836,46	15.044,68	16.113,12	16.757,64	18.145,84
5	14.898,44	15.106,66	16.361,02	17.030,33	18.468,11
6	14.960,42	15.168,64	16.608,92	17.303,02	18.790,38
7	15.022,40	15.416,54	16.856,82	17.575,71	19.112,65
8	15.084,38	15.664,44	17.104,72	17.848,40	19.434,92
9	15.146,36	15.912,34	17.513,75	18.046,72	19.757,19
10	15.208,34	16.160,24	17.922,78	18.245,04	20.079,46
11	15.270,32	16.408,14	18.331,81	18.988,73	20.401,73
12	15.332,30	16.656,04	18.740,84	19.125,08	20.724,00
13	15.394,28	16.760,16	18.864,79	19.261,43	20.909,93
14	15.456,26	16.864,28	18.988,74	19.397,78	21.095,86
15	15.518,24	16.968,40	19.112,69	19.534,13	21.281,79
16	15.580,22	17.072,52	19.236,64	19.670,48	21.467,72
17	15.642,20	17.176,64	19.360,59	19.806,83	21.653,65
18	15.704,18	17.280,76	19.484,54	19.943,18	21.839,58
19	15.766,16	17.384,88	19.608,49	20.079,53	22.025,51
20	15.828,14	17.489,00	19.732,44	20.339,82	22.211,44
21	15.890,12	17.593,12	19.856,39	20.600,11	22.345,31
22	15.952,10	17.697,24	19.980,34	20.860,40	22.479,18
23	16.014,08	17.801,36	20.104,29	21.108,30	22.613,05
24	16.076,06	17.905,48	20.228,24	21.356,20	22.746,92
25	16.138,04	18.009,60	20.352,19	21.604,10	22.880,79

	D4	D5	D5.1	D6	D7	D8	D9
	3a de 260,29 6a de 421,42 3a de 471,00 13a de 242,94	3a de 223,11 7a de 421,42 2a de 570,16 13a de 237,98	3a de 233,11 7a de 421,42 2a de 570,16 13a de 252,86	3a de 669,32 8a de 347,06 1a de 793,26 8a de 240,46 5a de 218,15	11a de 376,80 1a de 884,98 10a de 233,02 3a de 342,10	11a de 446,21 1a de 644,53 5a de 143,78 8a de 297,48	11a de 421,42 1a de 842,84 5a de 185,93 8a de 347,06
0	15.022,35	15.518,14	15.756,12	16.013,93	17.104,66	18.096,23	20.079,38
1	15.282,64	15.741,25	15.979,23	16.683,25	17.481,46	18.542,44	20.500,80
2	15.542,93	15.964,36	16.202,34	17.352,57	17.858,26	18.988,65	20.922,22
3	15.803,22	16.187,47	16.425,45	18.021,89	18.235,06	19.434,86	21.343,64
4	16.224,64	16.608,89	16.846,87	18.368,95	18.611,86	19.881,07	21.765,06
5	16.646,06	17.030,31	17.268,29	18.716,01	18.988,66	20.327,28	22.186,48
6	17.067,48	17451,73	17.689,71	19.063,07	19.365,46	20.773,49	22.607,90
7	17.488,90	17.873,15	18.111,13	19.410,13	19.742,26	21.219,70	23.029,32
8	17.910,32	18.294,57	18.532,55	19.757,19	20.119,06	21.665,91	23.450,74
9	18.331,74	18.715,99	18.953,97	20.104,25	20.495,86	22.112,12	23.872,16
10	18.802,74	19.137,41	19.375,39	20.451,31	20.872,66	22.558,33	24.293,58
11	19.273,74	19.707,57	19.945,55	20.798,37	21.249,46	23.004,54	24.715,00
12	19.744,74	20.277,73	20.515,71	21.591,63	22.134,44	23.649,07	25.557,84
13	19.987,68	20.515,71	20.768,57	21.832,09	22.367,46	23.946,55	25.904,90
14	20.230,62	20.753,69	21.021,43	22.072,55	22.600,48	24.244,03	26.251,96
15	20.473,56	20.991,67	21.274,29	22.313,01	22.833,50	24.541,51	26.599,02
16	20.716,50	21.229,65	21.527,15	22.553,47	23.066,52	24.838,99	26.946,08
17	20.959,44	21.467,63	21.780,01	22.793,93	23.299,54	25.136,47	27.293,14
18	21.202,38	21.705,61	22.032,87	23.034,39	23.532,56	25.433,95	27.640,20
19	21.445,32	21.943,59	22.285,73	23.274,85	23.765,58	25.731,43	27.987,26
20	21.688,26	22.181,57	22.538,59	23.515,31	23.998,60	26.028,91	28.334,32
21	21.931,20	22.419,55	22.791,45	23.733,46	24.231,62	26.172,69	28.520,25
22	22.174,14	22.657,53	23.044,31	23.951,61	24.464,64	26.316,47	28.706,18
23	22.417,08	22.895,51	23.297,17	24.169,76	24.806,74	26.460,25	28.892,11
24	22.660,02	23.133,49	23.550,03	24.387,91	25.148,84	26.604,03	29.078,04
25	22.902,96	23.371,47	23.802,89	24.606,06	25.490,94	26.747,81	29.263,97

	D10	C1	C2	C3	C4	C6	C7
	3a de 619,74 8a de 396,63 1a de 991,58 13a de 272,69	4a de 247,90 1a de 409,03 4a de 421,42 3a de 471,00 13a de 242,94	4a de 247,90 1a de 409,03 4a de 421,42 3a de 471,00 13a de 242,94	3a de 545,37 8a de 297,48 1a de 991,58 13a de 267,73	3a de 793,26 8a de 396,63 1a de 942,00 13a de 272,69	15a de 173,53 10a de 247,90	15a de 99,16 10a de 247,90
0	22.310,42	15.493,35	15.865,19	17.005,50	18.740,76	19.459,65	21.318,85
1	22.930,16	15.741,25	16.113,09	17.550,87	19.534,02	19.633,01	21.418,01
2	23.549,90	15.989,15	16.390,99	18.096,24	20.327,28	19.806,71	21.517,17
3	24.169,64	16.237,05	16.608,89	18.641,61	21.120,54	19.980,24	21.616,33
4	24.566,27	16.484,95	16.856,79	18.939,09	21.517,17	20.153,77	21.715,49
5	24.962,90	16.893,98	17.265,82	19.236,57	21.913,80	20.327,30	21.814,65
6	25.359,53	17.315,40	17.687,24	19.534,05	22.310,43	20.500,83	21.913,81
7	25.756,16	17.736,82	18.108,66	19.831,53	22.707,06	20.674,36	22.012,97
8	26.152,79	18.158,24	18.530,08	20.129,01	23.103,69	20.847,89	22.112,13
9	26.549,42	18.579,66	18.951,50	20.426,49	23.500,32	21.021,42	22.211,29
10	26.946,05	19.050,66	19.422,50	20.723,97	23.896,95	21.194,95	22.310,45
11	27.342,68	19.521,66	19.893,50	21.021,45	24.293,58	21.368,48	22.409,61
12	28.334,26	19.992,66	20.364,50	22.013,03	25.235,58	21.542,01	22.508,77
13	28.606,95	20.235,60	20.607,44	22.280,76	25.508,27	21.715,54	22.607,93
14	28.879,64	20.478,54	20.850,38	22.548,49	25.780,96	21.889,07	22.707,09
15	29.152,33	20.721,48	21.093,32	22.816,22	26.053,65	22.062,60	22.806,25
16	29.425,02	20964,42	21.336,26	23.083,95	26.326,34	22.310,50	23.054,15
17	29.697,71	21.207,36	21.579,20	23.351,68	26.599,03	22.558,40	23.302,05
18	29.970,40	21.450,30	21.822,14	23.619,41	26.871,72	22.806,30	23.549,95
19	30.243,09	21.693,24	22.065,08	23.887,14	27.144,41	23.054,20	23.797,85
20	30515,78	21.936,18	22.308,02	24.154,87	27.417,10	23.302,10	24.045,75
21	30.788,47	22.179,12	22.550,96	24.422,60	27.689,79	23.550,00	24.293,65
22	31.061,16	22.422,06	22.793,90	24.690,33	27.962,48	23.797,90	24.541,55
23	31.333,85	22.665,00	23.036,84	24.958,06	28.235,17	24.045,80	24.789,45
24	31.606,54	22.907,94	23.279,78	25.225,79	28.507,86	24.293,70	25.037,35
25	31.879,23	23.150,88	23.522,72	25.493,52	28.780,55	24.541,60	25.285,25

	B1	B2	B3	B4	B6	A1	A1.1
	3a de 396,63 4a de 297,48 3a de 148,74 15a de 272,69	7a de 272,69 1a de 1.239,47 6a de 322,27 11a de 173,53	7a de 322,27 1a de 1.239,47 6a de 322,27 11a de 210,90	7a de 297,48 1a de 1.487,37 6a de 297,48 11a de 247,90	15a de 619,74 10a de 347,06	11a de 495,79 1a de 694,11 10a de 495,79 3a de 322,27	15a de 619,74 10a de 329,70
0	17.848,34	19.335,70	21.070,95	21.814,64	22.806,21	21.814,64	22.707,05
1	18.244,97	19.608,39	21.393,22	22.112,12	23.425,25	22.310,43	23.326,79
2	18.641,60	19.881,08	21.715,49	22.409,60	24.045,69	22.806,22	23.946,53
3	19.038,23	20.153,77	22.037,76	22.707,08	24.665,43	23.302,01	24.566,27
4	19.335,71	20.426,46	22.360,03	23.004,56	25.285,17	23.797,80	25.186,01
5	19.633,19	20.699,15	22.682,30	23.302,04	25.904,91	24.293,59	25.805,75
6	19.930,67	20.971,84	23.004,57	23.599,52	26.524,65	24.789,38	26.425,49
7	20.228,15	21.244,53	23.326,84	23.897,00	27.144,39	25.285,17	27.045,23
8	20.376,89	22.484,00	24.566,31	25.384,37	27.764,13	25.780,96	27.664,97
9	20.525,63	22.806,27	24.888,58	25.681,85	28.383,87	26.276,75	28.284,71
10	20.674,37	23.128,54	25.210,85	25.979,33	29.003,61	26.772,54	28.904,45
11	20.947,06	23.450,81	25.533,12	26.276,81	29.623,35	27.268,33	29.524,19
12	21.219,75	23.773,08	25.855,39	26.574,29	30.243,09	27.962,44	30.143,93
13	21.492,44	24.095,35	26.177,66	26.871,77	30.862,83	28.458,23	30.763,67
14	21.765,13	24.417,62	26.499,93	27.16925	31.482,57	28.954,02	31.383,41
15	22.037,82	24.591,15	26.710,64	27.417,15	32.102,31	29.449,81	32.003,15
16	22.310,51	24.764,68	26.921,35	27.665,05	32.449,37	29.945,60	32.332,85
17	22.583,20	24.938,21	27.132,06	27.912,95	32.796,43	30.441,39	32.662,55
18	22.855,89	25.111,74	27.342,77	28.160,85	33.143,49	30.937,18	32.992,25
19	23.128,58	25.285,27	27.553,48	28.408,75	33.490,55	31.432,97	33.321,95
20	23.401,27	25.458,80	27.764,19	28.656,65	33.837,61	31.928,76	33.651,65
21	23.673,96	25.632,33	27.974,90	28.904,55	34.184,67	32.424,55	33.981,35
22	23.946,65	25.805,86	28.185,61	29.152,45	34.531,73	32.920,34	34.311,05
23	24.219,34	25.979,39	28.396,32	29.400,35	34.878,79	33.242,61	34.640,75
24	24.492,03	26.152,92	28.607,03	29.648,25	35.225,85	33.564,88	34.970,45
25	24.764,72	26.326,45	28.817,74	29.896,15	35.572,91	33.887,15	35.300,15

	A2	A3	A4	A5	A7	A1 SP.	A2 SP.
	3a de 297,48 19a de 545,37 3a de 247,90	3a de 594,95 22a de 495,79	3a de 495,79 8a de 433,82 11a de 495,79 3a de 247,90	9a de 495,79 13a de 669,32 3a de 148,74	16a de 644,53 6a de 347,06 3a de 247,90	11a de 495,79 1a de 694,11 10a de 495,79 3a de 322,27	3a de 297,48 19a de 545,37 3a de 247,90
0	23.549,89	25.656,98	27.764,08	29.251,44	40.902,44	21.814,64	23.549,89
1	23.847,37	26.251,93	28.259,87	29.747,23	41.546,97	22.310,43	23.847,37
2	24.144,85	26.846,88	28.755,66	30.243,02	42.191,50	22.806,22	24.144,85
3	24.442,33	27.441,83	29.251,45	30.738,81	42.836,03	23.302,01	24.442,33
4	24.987,70	27.937,62	29.685,27	31.234,60	43.480,56	23.797,80	24.987,70
5	25.533,07	28.433,41	30.119,09	31.730,39	44.125,09	24.293,59	25.533,07
6	260.78,44	28.929,20	30.552,91	32.226,18	44.769,62	24.789,38	26.078,44
7	26.623,81	29.424,99	30.986,73	32.721,97	45.414,15	25.285,17	26.623,81
8	27.169,18	29.920,78	31.420,55	33.217,76	46.058,68	25.780,96	27.169,18
9	27.714,55	30.416,57	31.854,37	33.713,55	46.703,21	26.276,75	27.714,55
10	28.259,92	30.912,36	32.288,19	34.382,87	47.347,74	26.772,54	28.259,92
11	28.805,29	31.408,15	32.722,01	35.052,19	47.992,27	27.268,33	28.805,29
12	29.350,66	31.903,94	33.217,80	35.721,51	48.636,80	27.962,44	29.350,66
13	29.896,03	32.399,73	33.713,59	36.390,83	49.281,33	28.458,23	29.896,03
14	30.441,40	32.895,52	34.209,38	37.060,15	49.925,86	28.954,02	30.441,40
15	30.986,77	33.391,31	34.705,17	37.729,47	50.570,39	29.449,81	30.986,77
16	31.532,14	33.887,10	35.200,96	38.398,79	51.214,92	29.945,60	31.532,14
17	32.077,51	34.382,89	35.696,75	39.068,11	51.561,98	30.441,39	32.077,51
18	32.622,88	34.878,68	36.192,54	39.737,43	51.909,04	30.937,18	32.622,88
19	33.168,25	34.374,47	36.688,33	40.406,75	52.256,10	31.432,97	33.168,25
20	33.713,62	35.870,26	37.184,12	41.076,07	52.603,16	31.928,76	33.713,62
21	24.258,99	36.366,05	37.679,91	41.745,39	52.950,22	32.424,55	34.258,99
22	34.804,36	36.861,84	38.175,70	42.414,71	53.297,28	32.920,34	34.804,36
23	35.052,26	37.357,63	38.423,60	42.563,45	53.545,18	33.242,61	35.052,26
24	35.300,16	37.853,42	38.671,50	42.712,19	53.793,08	33.564,88	35.300,16
25	35.548,06	38.349,21	38.919,40	42.860,93	54.040,98	33.887,15	35.548,06

	A3 SP.	A4 SP.	A5 SP.	A7 SP.	AP7	AP8	AP 10	AP 11
	3a de 594,95 22a de 495,79	25a de 520,58	17a de 495,79 2a de 867,63 2a de 247,90 4a de 123,95	19a de 644,53 3a de 297,48 3a de 148,74	11a de 495,79 1a de 694,11 10a de 495,76 3a de 322,27	25a de 520,58	25a de 520,58	17a de 495,79 2a de 867,63 2a de 247,90 4a de 123,95
0	25.656,98	26.276,72	29.747,23	37.184,03	21.814,64	26.276,72	26.276,72	29.747,23
1	26.251,93	26.797,30	30.243,02	37.828,56	22.310,43	26.797,30	26.797,30	30.243,02
2	26.846,88	27.317,88	30.738,81	38.473,09	22.806,22	27.317,88	27.317,88	30.738,81
3	27.441,83	27.838,46	31.234,60	39.117,62	23.302,01	27.838,46	27.838,46	31.234,60
4	27.937,62	28.359,04	31.730,39	39.762,15	23.797,80	28.359,04	28.359,04	31.730,39
5	28.433,41	28.879,62	32.226,18	40.406,68	24.293,59	28.879,62	28.879,62	32.226,18
6	28.929,20	29.400,20	32.721,97	41.051,21	24.789,38	29.400,20	29.400,20	32.721,97
7	29.424,99	29.920,78	33.217,76	41.695,74	25.285,17	29.920,78	29.920,78	33.217,76
8	29.920,78	30.441,36	33.713,55	42.340,27	25.780,96	30.441,36	30.441,36	33.713,55
9	30.416,57	30.961,94	34.209,34	42.984,80	26.276,75	30.961,94	30.961,94	34.209,34
10	30.912,36	31.482,52	34.705,13	43.629,33	26.772,54	31.482,52	31.482,52	34.705,13
11	31.408,15	32.003,10	35.200,92	44.273,86	27.268,33	32.003,10	32.003,10	35.200,92
12	31.903,94	32.523,68	35.696,71	44.918,39	27.962,44	32.523,68	32.523,68	35.696,71
13	32.399,73	33.044,26	36.192,50	45.562,50	28.458,22	33.044,26	33.044,26	36.192,50
14	32.895,52	33.564,84	36.688,29	46.207,45	28.954,02	33.564,84	33.564,84	36.688,29
15	33.391,31	34.085,42	37.184,08	46.851,98	29.449,81	34.085,42	34.085,42	37.184,08
16	33.887,10	34.606,00	37.679,87	47.496,51	29.945,60	34.606,00	34.606,00	37.679,87
17	34.382,89	35.126,58	38.175,66	48.141,04	30.441,39	35.126,58	35.126,58	38.175,66
18	34.878,68	35.647,16	39.043,29	48.785,57	30.937,18	35.647,16	35.647,16	39.043,29
19	35.374,47	36.167,74	39.910,92	49.430,10	31.432,97	36.167,74	36.167,74	39.910,92
20	35.870,26	36.688,32	40.158,82	49.727,58	31.928,76	36.688,32	36.688,32	40.158,82
21	36.366,05	37.208,90	40.406,72	50.025,06	32.424,55	37.208,90	37.208,90	40.406,72
22	36.861,84	37.729,48	40.530,67	50.322,54	32.920,34	37.729,48	37.729,48	40.530,67
23	37.357,63	38.250,06	40.654,62	50.471,28	33.242,61	38.250,06	38.250,06	40.654,62
24	37.853,42	38.770,64	40.778,57	50.620,02	33.564,88	38.770,64	38.770,64	40.778,57
25	38.349,21	39.291,22	40.902,52	50.768,76	33.887,15	39.291,22	39.291,22	40.902,52

	AP 13	AP 14	AP 15	AP 16	AP 17
	17a de 495,79 2a de 867,63 2a de 247,90 4a de 123,95	16a de 624,70 3a de 669,32 6a de 44,63	16a de 624,70 3a de 669,32 6a de 44,63	19a de 669,32 6a de 185,93	15a de 867,63 10a de 433,82
0	29.747,23	32.226,16	32.226,16	34.506,78	42.141,90
1	30.243,02	32.850,86	32.850,86	35.176,10	43.009,53
2	30.738,81	33.475,56	33.475,56	35.845,42	43.877,16
3	31.234,60	34.100,26	34.100,26	36.514,74	44.744,79
4	31.730,39	34.724,96	34.724,96	37.184,06	45.612,42
5	32.226,18	35.349,66	35.349,66	37.853,38	46.480,05
6	32.721,97	35.974,36	35.974,36	38.522,70	47.347,68
7	33.217,76	36.599,06	36.599,06	39.192,02	48.215,31
8	33.713,55	37.223,76	37.223,76	39.861,34	49.082,94
9	34.209,34	37.848,46	37.848,46	40.530,66	49.950,57
10	34.705,13	38.473,16	38.473,16	41.199,98	50.818,20
11	35.200,92	39.097,86	39.097,86	41.869,30	51.685,83
12	35.696,71	39.722,56	39.722,56	42.538,62	52.553,46
13	36.192,50	40.347,26	40.347,26	43.207,94	53.421,09
14	36.688,29	40.971,96	40.971,96	43.877,26	54.288,72
15	37.184,08	41.596,66	41.596,66	44.546,58	55.156,35
16	37.679,87	42.221,36	42.221,36	45.215,90	55.590,17
17	38.175,66	42.890,68	42.890,68	45.885,22	56.023,99
18	39.043,29	43.560,00	43.560,00	46.554,54	56.457,81
19	39.910,92	44.229,32	44.229,32	47.223,86	56.891,63
20	40.158,82	44.273,95	44.273,95	47.409,79	57.325,45
21	40.406,72	44.318,58	44.318,58	47.595,72	57.759,27
22	40.530,67	44.363,21	44.363,21	47.781,65	58.193,09
23	40.654,62	44.407,84	44.407,84	47.967,58	58.626,91
24	40.778,57	44.452,47	44.452,47	48.153,51	59.060,73
25	40.902,52	44.497,10	44.497,10	48.339,44	59.494,55

Echelles barémiques développées – Régime transitoire

	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	C.P.1	A.P.6.4
	3a de 1.115,53 12a de 371,85 1a de 1.184,94 9a de 342,10	3a de 1.115,53 12a de 371,85 1a de 1.184,94 9a de 483,40	3a de 1.239,47 12a de 669,32 1a de 1.362,18 9a de 85,53	3a de 1.611,31 12a de 371,85 1a de 1.611,31 6a de 177,25 3a de 17,36	3a de 1.611,31 12a de 198,32 1a de 696,59 9a de 126,43	3a de 1.078,34 12a de 371,84 1a de 1.239,55 9a de 95,02	3a de 1.512,03 22a de 548,59
0	21.814,64	21.814,64	23.549,89	26.276,72	30.490,91	20.327,27	37.56,37
1	22.930,17	22.930,17	24.789,36	27.888,03	32.102,22	21.405,61	38.568,40
2	24.045,70	24.045,70	26.028,83	29.499,34	33.713,53	22.483,95	40.080,43
3	25.161,23	25.161,23	27.268,30	31.110,65	35.324,84	23.562,29	41.592,46
4	25.533,08	25.533,08	27.937,62	31.482,50	35.523,16	29.934,14	42.141,05
5	25.904,93	25.904,93	28.606,94	31.854,35	35.721,48	24.305,99	42.689,64
6	26.276,78	26.276,78	29.276,26	32.226,20	35.919,80	24.677,84	43.238,23
7	26.648,63	26.648,63	29.945,58	32.598,05	36.118,12	24.049,69	43.786,82
8	27.020,48	27.020,48	30.614,90	32.969,90	36.316,44	25.421,54	44.335,41
9	27.392,33	27.392,33	31.284,22	33.341,75	36.514,76	25.793,39	44.884,00
10	27.764,18	27.764,18	31.953,54	33.713,60	36.713,08	26.165,24	45.432,59
11	28.136,03	28.136,03	32.622,86	34.085,45	36.911,40	26.537,09	45.981,18
12	28.507,88	28.507,88	33.292,18	34.457,30	37.109,72	26.908,94	46.529,77
13	28.879,73	28.879,73	33.961,50	34.829,15	37.308,04	27.280,79	47.078,36
14	29.251,58	29.251,58	34.630,82	35.201,00	37.506,36	27.652,64	47.626,95
15	29.623,43	29.623,43	35.300,14	35.572,85	37.704,68	28.024,49	48.175,54
16	30.808,37	30.808,37	36.662,32	37.184,16	38.401,27	29.264,04	48.724,13
17	31.150,47	31.291,77	36.747,85	37.361,41	38.527,70	29.359,06	49.272,72
18	31.492,57	31.775,17	36.833,38	37.538,66	38.654,13	29.454,08	49.821,31
19	31.834,67	32.258,57	36.918,91	37.715,91	38.780,56	29.549,10	50.369,90
20	32.176,77	32.741,97	37.004,44	37.893,16	38.906,99	29.644,12	50.918,49
21	32.518,87	33.225,37	37.089,97	38.070,41	39.033,42	29.739,14	51.467,08
22	32.860,97	33.708,77	37.185,50	38.247,66	39.159,85	29.834,16	52.015,67
23	33.203,07	34.192,17	37.261,03	38.265,02	39.286,28	29.929,18	52.564,26
24	33.545,17	34.675,57	37.346,56	38.282,38	39.412,71	30.024,20	53.112,85
25	33.887,27	35.158,97	37.432,09	38.299,74	39.539,14	30.119,22	53.661,44

	A.P.6.10	A.P.6.12	A.P.6.13	A.P.6.15
	3a de 1.451,32 22a de 502,61	3a de 1.535,56 22a de 582,16	3a de 1.584,04 22a de 610,69	3a de 1.688,98 22a de 689,57
0	32.638,19	36.786,66	39.326,23	45.162,46
1	34.089,51	38.322,22	40.910,27	46.851,44
2	35.540,83	39.857,78	42.494,31	48.540,42
3	36.992,15	41.393,34	44.078,35	50.229,40
4	37.494,76	41.975,50	44.689,04	50.918,97
5	37.997,37	42.557,66	45.299,73	51.608,54
6	38.499,98	43.139,82	45.910,42	52.298,11
7	39.002,59	43.721,98	46.521,11	52.987,68
8	69.505,20	44.304,14	47.131,80	53.677,25
9	40.007,81	44.886,30	47.742,49	54.366,82
10	40.510,42	45.468,46	48.353,18	55.056,39
11	41.013,03	46.050,62	48.963,87	55.745,96
12	41.515,64	46.632,78	49.574,56	56.435,53
13	42.018,25	47.214,94	50.185,25	57.125,10
14	42.520,86	47.797,10	50.795,94	57.814,67
15	43.023,47	48.379,26	51.406,63	58.504,24
16	43.526,08	48.961,42	52.017,32	59.193,81
17	44.028,69	49.543,58	52.628,01	59.883,38
18	44.531,30	50.125,74	53.238,70	60.572,95
19	45.033,91	50.707,90	53.849,39	61.262,52
20	45.536,52	51.290,06	54.460,08	61.952,09
21	46.039,13	51.872,22	55.070,77	62.641,66
22	46.541,74	52.454,38	55.681,46	63.331,23
23	47.044,35	53.036,54	56.292,15	64.020,80
24	47.546,96	53.618,70	56.902,84	64.710,37
25	48.049,57	54.200,86	57.513,53	65.399,94