

## Règlement des examens d'avancement des agents spécialisés (20/2) vers le grade de 1<sup>er</sup> agent spécialisé (22/4) sous forme de brevets

- *approuvé par l'Administrateur général en date du 5 mars 1997 -*
- *articles 8 et 9 abrogés en date du 15 novembre 2010*
- *modifié le 15 novembre 2010*
- *approuvé par le Vice-recteur à la politique du personnel en date du 1<sup>er</sup> décembre 2010*
- *modifié en juin 2015*
- *approuvé par la Vice-rectrice à la politique du personnel en date du 23 juin 2015.*

La nouvelle approche des examens d'avancement, basée sur les brevets de compétences, telle que préconisée par la délégation syndicale CNE présente plusieurs avantages.

Elle permet de :

- mieux prendre en considération la spécificité des métiers,
- privilégier les compétences pratiques par rapport aux connaissances théoriques,
- lier plus directement les compétences aux exigences de la fonction.

Aussi, a-t-elle reçu l'agrément de l'Administrateur général qui a mis en place une commission paritaire composée de représentants de la délégation syndicale et de représentants de l'employeur, avec pour mission d'entreprendre cette réforme.

Le présent règlement est issu du travail de cette commission.

### 1. Le brevet : définition - contenu

---

Toute fonction, dans ses différentes composantes, fait appel à un certain nombre de compétences. La personne désireuse de progresser dans sa carrière doit faire la preuve qu'elle possède bien les compétences requises pour passer au grade supérieur, grade pour lequel la réussite d'un examen est exigée statutairement.

L'acquisition d'une compétence est vérifiée par une épreuve ou **brevet**. Si l'épreuve est réussie, le brevet est acquis.

Les épreuves peuvent revêtir une multitude de **formes**, à savoir : la production d'une réflexion critique, un travail à effectuer sur le terrain, un rapport de stage, l'obtention d'un certificat au terme d'une formation, des réponses à un questionnaire à choix multiples, un entretien avec un expert, etc.

Le brevet définit la forme de l'épreuve mais aussi son **mode de préparation** : suivi d'une formation, participation à un stage, étude d'un syllabus,...

Il désigne enfin l'**évaluateur** : formateur, chef de service, expert,...

## 2. Nombre de brevets - réussite/échec

---

La réussite d'un examen est acquise par l'obtention de **cinq** brevets : les quatre premiers sont définis par l'employeur, le cinquième est, soit présenté par le candidat lui-même, soit choisi parmi les options proposées.

Pour les personnes engagées à l'UCL au barème 300/1, un parcours de formation non obligatoire de trois formations est proposé un an après la fin de leur stage. Une de ces formations, dans la mesure où la compétence a été maintenue, pourra être valorisée dans un brevet dans le cadre de l'avancement au grade de 1<sup>er</sup> agent spécialisé (barème 22/4) ; l'acquisition de la compétence devra toutefois être validée sous une forme à définir lors de l'établissement de la grille de brevets.

L'évaluateur tranche sur la **réussite** ou l'**échec** d'un brevet.

La réussite d'un brevet est acquise définitivement.

Tout brevet non acquis peut être représenté dans un délai raisonnable fixé par la commission paritaire.

## 3. Ancienneté de carrière et de grade requise pour présenter les brevets

---

Sauf exception soumise à l'examen de la commission paritaire, les brevets ne pourront être présentés par les candidats que lorsque ceux-ci auront atteint une ancienneté de grade de 3 ans; la réalisation des cinq brevets pourra donc s'étendre sur une période de **trois ans**, correspondant à la période qui précède la date d'échéance de la 6<sup>ème</sup> année d'ancienneté de grade.

## 4. La réussite de l'examen d'avancement

---

La règle générale reste en vigueur : le Vice-recteur à la politique du personnel décide de la réussite ou de l'échec de l'examen, compte tenu des résultats d'épreuves (c'est-à-dire de l'obtention des cinq brevets et de l'appréciation du chef de service).

### **Prise d'effet du nouveau grade**

La prise de cours du nouveau grade ne peut intervenir qu'après la réussite de l'ensemble des brevets et, au plus tôt, quand l'agent compte six ans d'ancienneté.

La représentation d'un ou de plusieurs brevets au-delà de la date anniversaire de la sixième année d'ancienneté de grade postpose la date de prise de cours du nouveau grade au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la réussite de la dernière épreuve.

La rétroactivité ne sera envisagée que dans le cas de retard imputable à l'employeur dans l'organisation des examens. Le Vice-recteur à la politique du personnel fixera alors la date de prise d'effet du nouveau grade, après avoir pris l'avis de la commission paritaire.

## 5. Fonctionnement et rôle de la commission paritaire

---

Une commission paritaire est constituée. Elle est composée de quatre représentants des travailleurs (3 représentants de la CNE, un représentant du SEL) et de quatre représentants de l'employeur.

### **Fonctionnement de la commission paritaire :**

- La commission paritaire est appelée à fonctionner de manière continue.
- Sa présidence est assurée, alternativement et par période de 6 mois, par un représentant des travailleurs et par un représentant de l'employeur.
- Les mandats des membres sont de trois ans. Ils sont renouvelables.

- Le secrétariat de la commission est assuré par le Service de gestion des ressources humaines (RHUM).
- Les décisions y sont prises à la majorité des voix. En cas de parité, la voix du président est prépondérante.

**Rôle de la commission paritaire :**

- La commission paritaire donne un **avis** sur les composantes de la fonction et la liste des compétences.
- Elle **décide** de la forme de l'épreuve, du mode de préparation des candidats et du choix de l'évaluateur.
- Elle donne un **avis** sur l'adoption du cinquième brevet, si celui-ci résulte d'une proposition formulée par le candidat en dehors de la liste des options.
- Elle **décide** de l'adoption du cinquième brevet, si ce brevet appartient à la liste des options.

**6. Création d'un groupe de travail**

---

Un groupe de travail composé d'experts internes, non nécessairement paritaire, est désigné par l'employeur. Il est chargé de préparer le travail de la commission paritaire.

**7. Rôle du jury**

---

Le jury des examens est composé d'un(e) Président(e) désigné par le Vice-recteur à la politique du personnel, du Directeur du Service de gestion des ressources humaines, d'un membre du Service de gestion des ressources humaines qui fait fonction de secrétaire. Un représentant de chacune des délégations syndicales CNE et SEL participe aux travaux du jury en tant qu'observateur.

Le jury des examens n'est plus appelé à recevoir et à interroger les candidat(e)s. Il est chargé de vérifier le respect des procédures et de transmettre les projets de délibération finale, pour décision, au Vice-recteur à la politique du personnel.