

ROYAUME DE BELGIQUE

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION**

Arrêté royal relatif à la carrière du niveau A des agents de l'Etat.

RAPPORT AU ROI

Le projet d'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté s'inscrit dans le souci de l'actuel Gouvernement de doter la Belgique, en son échelon fédéral, d'une administration moderne et efficace. Un moyen pour concrétiser cet objectif est d'être particulièrement attentif à la gestion des ressources humaines. Les agents doivent pouvoir trouver, tout au long de leur parcours professionnel, une fonction susceptible de les valoriser et ce, pour le plus grand profit du service public. Il importe de valoriser leurs expériences, leurs compétences et leurs aspirations : il sera ainsi possible de renforcer leur motivation et leurs performances ce qui aura pour effet de renforcer la qualité des services offerts aux citoyens.

C'est dans cette optique que le Gouvernement précédent avait concrétisé une réforme profonde de la carrière pour les agents des niveaux B, C et D, concrétisée par l'arrêté royal du 5 septembre 2002. Il convient maintenant de s'intéresser à la carrière et à la rémunération des agents de l'actuel niveau 1. Ils doivent eux aussi bénéficier de perspectives de carrière claires et intéressantes, répondant à leurs aspirations. L'objectif est de créer une carrière qui offre aux agents des possibilités d'évoluer professionnellement tout en garantissant une objectivité et une transparence dans l'accès aux postes et aux promotions.

Les besoins de l'administration fédérale et les attentes des agents convergent vers un système de carrière plus différencié et plus diversifié. La différenciation répond à la nécessité pour l'administration de disposer, d'une part, d'agents capables de diriger des équipes et, d'autre part, d'agents spécialisés dans des matières qu'ils

KONINKRIJK BELGIE

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE**

Koninklijk besluit betreffende de loopbaan van niveau A van het rijkspersoneel.

VERSLAG AAN DE KONING

Het ontwerp van koninklijk besluit dat ik de eer heb aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, sluit aan bij de wens van de huidige Regering om België op federaal niveau te begiftigen met een moderne en efficiënte administratie. Een middel om die doelstelling te realiseren, bestaat erin de meeste zorg aan het beheer van de human resources te besteden. De personeelsleden moeten tijdens hun ganse loopbaan een functie kunnen uitoefenen, die hen kan valoriseren en waarbij de overheidsdienst zeer veel baat zou kunnen vinden. Het komt erop aan hun ervaring, hun competenties en hun verwachtingen te valoriseren: zo kunnen hun motivering en hun prestaties verhogen wat de kwaliteit van de dienstverlening aan de burgers ten goede zal komen .

Het is in die optiek dat de voorgaande Regering een diepgaande hervorming van de loopbaan voor de personeelsleden van de niveaus B, C en D had bewerkstelligd, die werd geconcretiseerd door het koninklijk besluit van 5 september 2002. Het komt er nu op aan zich toe te leggen op de loopbaan en de bezoldiging van de personeelsleden van het huidige niveau 1. Ook zij moeten kunnen aanspraak maken op duidelijke en interessante loopbaanvooruitzichten die aan hun verwachtingen beantwoorden. Het is de bedoeling een loopbaan te creëren die de personeelsleden mogelijkheden aanreikt om in hun beroep te evolueren , waarbij de objectiviteit en de doorzichtigheid bij de toegang tot de betrekkingen en de bevorderingen wordt gegarandeerd.

De noden van de federale overheid en de verwachtingen van de personeelsleden monden beide uit in een meer gedifferentieerd en ge diversifieerd loopbaanstelsel. De differentiatie beantwoordt aan de noodzaak voor de overheid om enerzijds over ambtenaren te beschikken die bekwaam zijn om teams leiding te geven, en

maîtrisent d'une façon de plus en plus pointue. La diversification, quant à elle, doit permettre aux agents d'enrichir leur carrière en changeant de métier ou de département.

La nouvelle carrière du niveau 1, qui devient le niveau A, sera plus dynamique qu'auparavant. Elle sera basée sur l'idée de métiers, la définition de filières de métiers et organisée autour d'itinéraires professionnels diversifiés.

L'intérêt d'une approche par métier est double : elle assure une meilleure correspondance entre les besoins de l'administration et les compétences de ses agents et elle valorise ces derniers en reconnaissant leurs compétences et leur degré de spécialisation. Par rapport à ce dernier avantage, il convient en effet de souligner qu'une carence évidente de la carrière actuelle du niveau 1 réside dans l'absence de perspective de carrière en-dehors de la carrière de management. Jusqu'à présent, au niveau 1, les compétences techniques et la spécialisation acquises dans un domaine sont peu mises en évidence, alors qu'elles sont au cœur même des services au public. Les carrières d'expertise doivent donc être développées afin de permettre la reconnaissance professionnelle de ce fort degré de compétence.

L'idée centrale de la gestion des carrières par filière de métiers est de valoriser, au sein des filières, l'acquisition de compétences.

La nouvelle carrière du niveau A s'articule autour des axes suivants :

- une carrière barémique garantie : celle-ci doit permettre aux agents qui, pour des motifs d'ordre personnel, n'entendent pas développer une carrière, de néanmoins bénéficier d'une progression minimale ;
- des passerelles vers un niveau d'expertise ventilé sur plusieurs degrés, moyennant compétences et formations.

*
* *

Pour assurer la continuité de la modernisation, il est important de mettre en œuvre une nouvelle carrière pour le niveau 1. Tel est l'objet du présent projet d'arrêté royal.

La nouvelle politique de carrière et de rémunération du niveau A s'applique au personnel des services publics fédéraux, au personnel civil du Ministère de la Défense, au personnel non-

anderzijds over ambtenaren die gespecialiseerd zijn in materies die ze op technisch vlak steeds beter gaan beheersen. De diversificatie moet op haar beurt de personeelsleden in staat stellen hun loopbaan te verrijken door een ander vak of een ander departement te kiezen.

De nieuwe loopbaan van niveau 1, dat niveau A wordt, zal dynamischer zijn in vergelijking met vroeger. Ze zal stoelen op de idee van beroepen, de definitie van vakrichtingen en georganiseerd worden rondom gediversifieerde vaktrajecten.

Het belang van een aanpak per vak is van tweeërlei aard : ze staat garant voor een betere overeenstemming tussen de noden van de overheid en de competenties van haar personeelsleden en ze valoriseert die laatsten door hun competenties en hun specialisatiegraad te onderkennen. Wat dit laatste voordeel betreft, moet immers worden onderstreept dat een duidelijke tekortkoming in de huidige loopbaan van niveau 1 terug te voeren is op de afwezigheid van een loopbaanperspectief buiten de managementloopbaan. Tot nu toe worden in niveau 1 de in een bepaald domein verworven technische competenties en specialisatie onvoldoende belicht, terwijl ze zich middenin de overheidsdiensten zelf bevinden. De expertiseloopbanen moeten dus worden ontwikkeld om een professionele erkenning van die hoge competentiegraad mogelijk te maken.

De centrale idee van het beheer van de loopbanen per vakrichting bestaat erin, binnen de richtingen, het verwerven van competenties te valoriseren.

De nieuwe loopbaan van niveau A draait rond de volgende assen :

- een gewaarborgde baremaloopbaan : deze moet de personeelsleden die om persoonlijke redenen niet de intentie hebben om een loopbaan uit te bouwen, de kans bieden om niettemin minimaal vooruitgang te boeken;
- loopplanken naar een expertiseniveau dat over verschillende niveaus verspreid is op basis van competenties en opleidingen.

*
* *

Om in te staan voor de continuïteit van de modernisering is het van belang een nieuwe loopbaan voor niveau 1 in te voeren. Dat is de doelstelling van dit koninklijk besluit.

Het nieuwe beleid inzake loopbaan en beloning van niveau A is van toepassing op het personeel van de federale overheidsdiensten, het burgerlijk personeel van het ministerie van

scientifique des établissements scientifiques, au personnel des institutions publiques de sécurité sociale et au personnel des organismes d'intérêt public qui est soumis au statut des agents de l'Etat par application de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public.

La nouvelle carrière du niveau A s'articule autour de filières de métiers réparties en différentes classes.

La filière de métiers est un groupe de fonctions pour lequel il convient de posséder un domaine de connaissances déterminé afin d'exercer une activité. A titre d'exemples, on peut citer la filière de métiers Personnel et Organisation, la filière de métiers fiscalité ...

La structure en filières de métiers offre l'avantage pour les membres du personnel de visualiser clairement leurs possibilités de développement de carrière.

Les filières de métiers seront déterminées à partir de domaines d'expertise et fixées par le Service public fédéral Personnel et Organisation en concertation avec les autres services publics fédéraux, les institutions publiques de sécurité sociale, le ministère de la Défense, les établissements scientifiques et les autres organismes d'intérêt public.

La filière de métiers se subdivise en classes de métiers : une classe regroupe les fonctions qui ont un niveau de complexité, d'expertise technique et de responsabilité comparables. La classe la moins élevée comprend les fonctions les plus légères et la classe la plus élevée comprend les fonctions les plus lourdes.

La nouvelle carrière de niveau A comprendra ainsi cinq classes : A1, A2, A3, A4 et A5, celle-ci étant la plus élevée. Chaque agent se verra attribuer une classe sur la base d'un système de pondération et de classification des fonctions.

La pondération et la classification de fonctions consistent en l'analyse et l'appréciation comparatives de la valeur ajoutée d'une fonction sur base de critères objectifs, argumentés et intelligibles.

La structure en filières de métiers implique un relevé de toutes les fonctions existantes au sein de la fonction publique administrative fédérale. Il convient donc d'en opérer au préalable un relevé des différents types de fonction existant au sein des départements.

Afin d'assurer l'homogénéité des classes dans les différentes filières, il est recouru à des matrices de

Landsverdediging, het niet-wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen, het personeel van openbare instellingen van sociale zekerheid en het personeel van de instellingen van openbaar nut dat is onderworpen aan het statuut van het rijkspersoneel, in toepassing van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van sommige instellingen van openbaar nut.

De nieuwe loopbaan van niveau A draait rond vakrichtingen die in verschillende klassen zijn ingedeeld.

De vakrichting is een functiegroep waarvoor een bepaald kennisdomein voor de uitoefening van een activiteit is vereist. Bij wijze van voorbeeld kunnen we bijvoorbeeld de vakrichting Personeel en Organisatie en de vakrichting fiscaliteit vernoemen...

De structuur in vakrichtingen biedt de personeelsleden het voordeel van een duidelijke voorstelling van de loopbaanperspectieven.

De vakrichtingen zullen worden vastgelegd vanaf expertisedomeinen en bepaald door de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie in overleg met de andere federale overheidsdiensten, de openbare instellingen van sociale zekerheid, het ministerie van Landsverdediging, de wetenschappelijke instellingen en de andere instellingen van openbaar nut.

De vakrichting wordt onderverdeeld in vakklassen : een klasse groepeerde de functies van vergelijkbare complexiteit, technische expertise en verantwoordelijkheden. De laagste klasse omvat de lichtste functies en de hoogste klasse de zwaarste functies.

De nieuwe loopbaan van niveau A omvat dus vijf klassen: A1, A2, A3, A4 en A5, waarvan de laatste de hoogste klasse is. Elke ambtenaar zal op basis van een wegings- en classificatiesysteem van de functies in een klasse ingedeeld worden.

De weging en de klassificatie van functies bestaan uit de vergelijkende analyse en beoordeling van de toegevoegde waarde van een functie op basis van objectieve, beargumenteerde en begrijpelijke criteria.

De structuur in vakrichtingen impliceert een lijst van alle bestaande functies binnen het federaal administratief openbaar ambt. Het is dus aangewezen om op voorhand een inventaris van de verschillende functietypes op te stellen die binnen de departementen bestaan.

Teneinde de homogeniteit van de klassen in de verschillende vakrichtingen te verzekeren, wordt

classes de métiers : celles-ci sont obtenues par la pondération de fonctions-types.

Les fonctions-types sont les fonctions les plus représentatives de la fonction publique fédérale. Leur rôle est de donner l'image la plus fidèle possible de l'ensemble des fonctions. Si l'on y trouvera les fonctions les plus fréquentes, on y reprendra aussi des fonctions moins fréquentes mais nécessaires à la construction des matrices. Ainsi, même si l'on sait que les fonctions de très haut niveau d'expertise et d'impact relevant de la classe A5 ne seront certainement pas les plus fréquentes dans l'administration, on en retrouvera des exemples dans les fonctions-types, précisément pour obtenir la base des matrices de cette classe de métiers.

Une matrice de classe de métiers déterminera l'ensemble des compétences communes aux fonctions-types d'une classe de métiers.

Le système de pondération utilisé pour les fonctions-types, dans le cas présent, est fondé sur trois types de critère :

- 1° le premier critère a trait aux compétences génériques requises pour exercer correctement la fonction. Les compétences génériques prises en compte sont la gestion de l'information, la gestion des tâches, la direction et les relations interpersonnelles ; des compétences génériques relatives au fonctionnement personnel de l'agent sont donc exclues : il s'agit en effet de pondérer une fonction et non pas le titulaire d'une fonction ;
- 2° le second critère a trait à l'expertise technique requise à l'exercice d'une fonction déterminée ; une distinction sera faite entre la profondeur de l'expertise technique et la complexité de celle-ci ;
- 3° le troisième critère a trait à l'impact de la fonction sur l'administration en matière de procédures et de résultats, à la portée de la responsabilité de la fonction et à l'ampleur en matière de nombre de collaborateurs, de moyens et de budget.

Les compétences génériques sont des compétences qui sont nécessaires au bon exercice de toute fonction quelle qu'elle soit. Elles sont divisées en quatre groupes :

- gérer les informations : il s'agit d'établir dans quelle mesure un agent doit pouvoir traiter des informations, des connaissances ;

gewerkt met matrices van de vakklassen: deze worden bekomen door typefuncties te wegen.

De typefuncties zijn de functies die de meest representatieve zijn in het federaal openbaar ambt. Zij moeten een zo betrouwbaar mogelijk beeld geven van alle functies. Naast de meest voorkomende functies zal men er ook de minder voorkomende functies in terugvinden die echter evenzeer nodig zijn voor de samenstelling van de matrices. Dus, ook al zijn de zeer hoge functies waaraan de expertise en impact van klasse A5 verbonden zijn, zeker niet de meest voorkomende functies in de administratie, zal men er toch voorbeelden van terugvinden in de typefuncties, precies om de basis te bekomen voor de matrices van die vakklasse.

Een matrix van een vakklasse zal het geheel van de competenties bepalen, die gemeenschappelijk zijn voor de typefuncties van een vakklasse.

Het wegingssysteem dat voor de typefuncties wordt gebruikt is op drie soorten criteria gebaseerd:

- 1° Het eerste criterium heeft betrekking op de generieke competenties die vereist zijn om de functie op een correcte manier uit te oefenen. De bewuste generieke competenties zijn informatiebeheer, omgaan met taken, leidinggeven en interpersoonlijke relaties; de generieke competenties inzake het persoonlijk functioneren van de ambtenaar zijn dus uitgesloten: het gaat er immers om een functie te wegen en niet de houder van de functie;
- 2° Het tweede criterium heeft betrekking op de technische expertise die vereist is om een bepaalde functie uit te oefenen; er zal een onderscheid worden gemaakt tussen de diepgang van de technische expertise en de complexiteit ervan;
- 3° Het derde criterium heeft betrekking op de impact van de functie op de administratie inzake procedures en resultaten, op het verantwoordelijkheidsbereik van de functie en op de omvang inzake het aantal medewerkers, middelen en begroting.

De generieke competenties zijn competenties die nodig zijn voor de goede uitoefening van gelijk welke functie. Ze zijn in vier groepen onderverdeeld:

- informatie beheren: het gaat erom vast te leggen in welke mate een ambtenaar informatie, kennis moet kunnen verwerken;

- gérer les tâches : il s'agit d'établir la mesure dans laquelle un agent doit pouvoir organiser et structurer son travail en vue du développement optimal de ses tâches et activités ;
- diriger : il s'agit d'établir la manière dont un agent doit diriger des personnes dans un contexte fonctionnel ou hiérarchique ;
- relations interpersonnelles : il s'agit d'établir la manière dont un agent doit se comporter avec ses collègues.

Les compétences techniques, quant à elles, sont les connaissances spécifiques et les aptitudes techniques nécessaires à un exercice adéquat d'une fonction : ainsi, par exemple, maîtrise d'un domaine de connaissances déterminé, connaissance des procédures, maîtrise d'un matériel déterminé, etc. Les compétences techniques sont bien entendu dépendantes de la filière de métiers dans laquelle se trouve la fonction.

Le système de pondération se base donc sur cinq matrices, à savoir :

- matrice 1 : expertise technique
- matrice 2 : gestion de l'information
- matrice 3 : gestion des tâches
- matrice 4 : diriger
- matrice 5 : relations interpersonnelles.

Chaque matrice reprend, sur un axe vertical, le niveau de compétence et, sur un axe horizontal, les niveaux d'impact, de portée de la responsabilité et d'ampleur.

La combinaison de ces deux éléments donne un résultat par matrice ; ce résultat est exprimé sous forme de poids ou de pourcentage et se situe entre une valeur minimum et une valeur maximum :

- matrice 1 : expertise technique :
poids minimum = 25
poids maximum = 1468
- matrice 2 : gestion de l'information :
poids minimum = 15
poids maximum = 881
- matrice 3 : gestion des tâches :
poids minimum = 15
poids maximum = 1488
- matrice 4 : diriger :
pourcentage minimum = 2 %
pourcentage maximum = 49 %
- matrice 5 : relations interpersonnelles :
poids minimum = 5
poids maximum = 294

- omgaan met taken: het gaat erom vast te leggen in welke mate een ambtenaar zijn werk, met het oog op een optimale ontwikkeling van zijn taken en activiteiten, moet kunnen organiseren en structureren;
- Leidinggeven: het gaat erom de wijze waarop een ambtenaar personen moet leiden in een functionele of hiërarchische context vast te leggen;
- interpersoonlijke relaties: het gaat erom de wijze waarop een ambtenaar zich met collega's moet gedragen vast te leggen.

De technische competenties zijn, wat hen betreft, de specifieke kennis en de technische vaardigheden die nodig zijn voor een adequate uitvoering van een functie: bijvoorbeeld het beheersen van een bepaald kennisdomein, kennis van procedures, het beheersen van bepaald materiaal, enz. De technische competenties hangen uiteraard af van de vakrichting waarin de functie zich situeert.

Het wegingssysteem is dus op vijf matrices gebaseerd, namelijk:

- matrix 1: technische expertise
- matrix 2: informatiebeheer
- matrix 3: omgaan met taken
- matrix 4: leidinggeven
- matrix 5: interpersoonlijke relaties

Elke matrix geeft op de verticale as de competentieniveaus en op de horizontale as de niveaus van de impact, het verantwoordelijkheidsbereik en de omvang weer.

De combinatie van die twee elementen geeft een resultaat per matrix; dat resultaat wordt in gewicht of percentage uitgedrukt en situeert zich ergens tussen een minimum en een maximum waarde:

- matrix 1: technische expertise:
minimumgewicht = 25
maximumgewicht = 1468
- matrix 2: informatiebeheer:
minimumgewicht = 15
maximumgewicht = 881
- matrix 3: omgaan met taken:
minimumgewicht = 15
maximumgewicht = 1488
- matrix 4: leidinggeven:
minimumpercentage = 2 %
maximumpercentage = 49 %
- matrix 5: interpersoonlijke relaties:
minimumgewicht = 5
maximumgewicht = 294

Dans la pratique, le point de départ est la description de fonction. Sur base de cette description, matrice par matrice, la fonction est située dans un point précis.

Selon la fonction, donc la description de fonction, dans une matrice, le score sera plus élevé en profondeur et moins en ampleur tandis que la même fonction, dans une autre matrice aura un score plus élevé en ampleur et moindre en profondeur.

Dans la suite des opérations de classification, la fonction n'est plus pondérée mais classifiée, sur base de la matrice de la classe de métiers correspondante.

Les résultats de la classification des fonctions seront déterminés par un arrêté royal ultérieur, tel que précisé dans l'article 5 du présent arrêté.

Une autre modification majeure introduite par la nouvelle carrière a trait au recrutement et à la promotion. De plus grandes possibilités sont aussi offertes aux agents en matière de mobilité.

Ainsi, pour la nomination dans la classe de métiers A3 ou A4, il sera pourvu aux emplois vacants d'abord par appel interne au service public fédéral, puis par appel, par mobilité, aux candidats au sein de la fonction publique administrative fédérale, au sens de l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Dans ce cas, les différents services de la fonction publique fédérale administrative seront invités à transmettre au service public fédéral Personnel et Organisation la liste des emplois vacants et celui-ci se chargera, par le réseau de communication en cours de développement, de répercuter l'information auprès des différents services d'encadrement personnel et organisation ou services du personnel. Cela ne dispensera évidemment pas les services de communiquer les emplois vacants par Selor et par le Moniteur belge.

Le recrutement sera possible dans la première classe de métiers, qui, selon les résultats de la pondération des fonctions - types de la filière de métiers considérée, pourra être la classe A1 ou la classe A2, mais aussi dans les classes A3 ou A4. Il sera exclu dans la classe A2 (sauf si celle-ci est de fait la première classe de la filière) et dans la classe A5 auxquelles on n'accèdera que par promotion. Dans les mêmes conditions, il n'y aura pas non plus de recrutement de contractuels dans ces deux classes.

In de praktijk wordt vertrokken van de functiebeschrijving. Op basis van dit beschrijving wordt matrix per matrix het punt bepaald waarop die functie zich bevindt.

Afhankelijk van de functie en dus de functiebeschrijving wordt op de ene matrix meer in de diepte gescoord en minder in de breedte, terwijl diezelfde functie in een andere matrix meer in de breedte en minder in de diepte scoort.

In het verder verloop van de classificatiewerkzaamheden wordt de functie niet meer gewogen maar geclassificeerd: op basis van de matrix van de overeenkomstige vakklasse.

De resultaten van de klassificatie van de functies zullen vastgelegd worden in een navolgend koninklijk besluit zoals bepaald in artikel 5 van dit besluit.

Een andere belangrijke wijziging ingevolge de nieuwe loopbaan heeft betrekking op de aanwerving en op de bevordering. De ambtenaren krijgen ook meer mogelijkheden aangereikt op het vlak van mobiliteit.

Op die manier zullen voor de benoeming in de vakklasse A3 of A4 de vacante betrekkingen ingevuld worden eerst door intern beroep op de federale overheidsdienst, en nadien door beroep, door mobiliteit, op de kandidaten binnen het federaal administratief openbaar ambt, in de zin van artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

In dit geval, zullen de verscheidene diensten van het federaal administratief openbaar ambt uitgenodigd worden de lijst met de vacante betrekkingen over te zenden aan de federale overheidsdienst personeel en organisatie en deze laatste zal het nodige doen, via het netwerk van communicatie dat nog verder zal uitgewerkt worden, om de informatie te vergaren bij de verscheidene stafdiensten personeel en organisatie of personeelsdiensten. Dat zal er uiteraard de diensten niet van ontslaan de vacante betrekkingen mede te delen via Selor en het Belgisch Staatsblad.

Er zijn dan aanwervingen mogelijk in de eerste vakklasse, op basis van de resultaten van de weging van de typefuncties van de betrokken vakrichting, mogelijk klasse A1 of klasse A2, maar mogelijk ook in de klassen A3 of A4. Aanwervingen zijn uitgesloten in klasse A2 (behalve indien deze de facto de eerste vakklasse uitmaakt) evenals in klasse A5 die slechts toegankelijk is via bevordering. In dezelfde omstandigheden zullen er evenmin contractuele ambtenaren aangeworven worden in deze twee klassen.

L'accès direct dans les classes A3 ou A4 permettra, s'il a été impossible d'y promouvoir des agents issus de la fonction publique fédérale administrative, de recruter sur le marché externe, les personnes disposant de l'expérience nécessaire. Celle-ci pourra ainsi être valorisée.

Pour réaliser cette réforme fondamentale, il a été nécessaire de modifier 25 arrêtés royaux différents.

C'est dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat qu'ont été rangées les modifications relatives à l'introduction des filières de métiers et des classes de métiers.

Si la notion de grade a été conservée aux niveaux B, C et D, elle a été remplacée au niveau A par celle de classe de métiers. C'est dans une classe de métiers que l'agent de niveau A sera nommé.

Toutefois, pour répondre au souci légitime des agents de conserver un titre transparent, il est proposé d'attribuer aux agents un titre en rapport avec leur classe : les notions d'attaché, de conseiller et de conseiller général sont ainsi réintroduites ou maintenues.

En outre, il sera possible d'accoler à ces titres de base un second titre complémentaire. Sont ici visés particulièrement mais non exclusivement les agents recrutés sur base d'un titre requis dans le cadre de l'exercice d'une profession dont l'accès est protégé : on parlera ainsi de conseiller-médecin, de conseiller général architecte, etc.

De très nombreux articles ont dû être adaptés, dans cet arrêté et dans d'autres, pour tenir compte du remplacement du niveau 1 par le niveau A et de la suppression de la notion de rang.

Une nouvelle notion, celle d'ancienneté de classe a été introduite. On notera qu'il n'existe pas, par contre, d'ancienneté de classe de métiers : en effet, celle-ci aurait nui à la mobilité interne, que le projet d'arrêté entend dynamiser.

L'article 34 permet de reconnaître une ancienneté dans une classe de métiers analogue. Ceci permettra de prendre en compte tout à la fois les anciennetés acquises dans d'autres institutions publiques, belges ou étrangères et dans l'administration fédérale elle-même avant la création des filières de métiers.

Indien het niet mogelijk was om via bevordering ambtenaren uit het federaal administratief openbaar ambt toegang te geven tot de klassen A3 of A4, kunnen, doordat deze klassen rechtstreeks toegankelijk zijn, op de externe arbeidsmarkt personen aangeworven worden die over de nodige ervaring beschikken. Deze ervaring kan op die manier worden gevaloriseerd.

Om deze fundamentele hervorming te kunnen doorvoeren, moesten 25 verschillende koninklijke besluiten aangepast worden.

De wijzigingen met betrekking tot de invoering van de vakrichtingen en vakklassen worden ondergebracht in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

Terwijl het begrip graad behouden bleef voor de niveaus B, C en D, gebruikt men voor niveau A voortaan het begrip vakklasse. Een ambtenaar van niveau A zal benoemd worden in een vakklasse.

Om evenwel tegemoet te komen aan de terechte wens van de ambtenaren om een transparante titel te behouden, wordt voorgesteld om de ambtenaren een titel toe te kennen die verband houdt met hun klasse: de begrippen attaché, adviseur en algemeen adviseur worden zodoende opnieuw ingevoerd of blijven behouden.

Bovendien zal aan deze basistitel een tweede aanvullende titel gevoegd kunnen worden. Denken we hierbij meer bepaald, maar niet alleen, aan de ambtenaren die aangeworven zijn op basis van een titel die vereist is in het kader van de uitoefening van een beschermd beroep: in die context zal men bijvoorbeeld spreken van adviseur-geneesheer, algemeen adviseur-architect, enz.

Een groot aantal artikelen moest aangepast worden, in dit besluit en in andere, om rekening te houden met de vervanging van niveau 1 door niveau A en met de schrapping van het begrip rang.

Met klasseanciënniteit is een nieuw begrip ingevoerd. Er dient evenwel opgemerkt te worden dat er niet zoiets bestaat als vakklasseanciënniteit: daardoor zou immers schade toegebracht worden aan de interne mobiliteit, die men via het ontwerpbesluit juist dynamischer wil maken.

Artikel 34 staat toe een anciënniteit te erkennen in een analoge vakklasse. Dit zal toelaten alle verkregen anciënniteiten in andere openbare instellingen, zowel Belgische als vreemde, en in de federale administratie zelf vóór de oprichting van de vakrichtingen, in éénmaal in aanmerking te nemen.

L'article 37 introduit dans l'article 70 en projet la notion de formation certifiée. Celle-ci est une formation visant à actualiser et à développer les qualifications et les compétences des agents. Elle se conclut par une épreuve de validation des acquis. Au niveau A, elle s'organise par filière de métiers.

Le développement de la procédure de la formation certifiée de même, d'ailleurs, que celui de la classification des fonctions, largement illustrée ci-dessus ont été regroupés dans une modification en profondeur du titre II de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat.

Les articles 67 à 73 sont consacrés à une nouvelle section intitulée "Des formations certifiées".

La liste des formations certifiées sera fixée par filière de métiers, par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions sur proposition de commissions de filière de métiers. Il est proposé qu'une commission inter-filières assure la cohérence du système.

Les agents étant les premiers intéressés à choisir la formation certifiée la plus adéquate, c'est à eux qu'en revient le choix. Toutefois, l'accord de leur supérieur hiérarchique est requis. Il s'agit ici d'éviter des choix qui ne répondraient pas aux besoins réels du service. Une procédure d'arbitrage est prévue en cas de désaccord persistant.

Pour assurer une plus grande implication des agents dans l'ensemble du processus, implication qui est gage du succès de la réforme, il est proposé de créer, sur base paritaire avec les organisations syndicales représentatives, une Commission consultative des formations certifiées. Celle-ci sera tenue informée et remettra des avis, soit unanimes, soit différenciés, sur toute question ayant trait aux propositions de formations certifiées et à l'organisation de celles-ci.

L'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public a dû lui aussi être profondément adapté aux nouvelles dispositions. Les articles 85 à 114 y sont consacrés.

A travers 9 autres sections, les adaptations nécessaires et souvent évidentes sont apportées aux dispositions réglementaires relatives à la carrière de niveau 1 pour qu'elle devienne la carrière du niveau A.

Le chapitre II aborde les dispositions relatives au statut pécuniaire.

Via artikel 37 wordt in ontwerpartikel 70 het begrip gecertificeerde opleiding ingevoerd. Het is de bedoeling om via deze opleiding de kwalificaties en bekwaamheden van de ambtenaren te actualiseren en te ontwikkelen. De opleiding wordt afgerond met een valideringsproef van de verworven vaardigheden. Voor niveau A wordt deze ingericht per vakklasse.

De procedure voor de gecertificeerde opleiding wordt net als de hierboven uitvoerig geïllustreerde functieclassificatie, uitgewerkt in een sterk gewijzigde versie van titel II van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het Rijkspersoneel.

De artikelen 67 tot 73 maken deel uit van een nieuwe afdeling met als titel "De gecertificeerde opleidingen".

De lijst met gecertificeerde opleidingen zal samengesteld worden per vakrichting, door de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken op voorstel van vakrichtingscommissies. Er wordt voorgesteld dat een overkoepelende commissie instaat voor de samenhang van het systeem.

Aangezien het in de eerste plaats de ambtenaren zijn die de meest aangewezen gecertificeerde opleiding moeten kiezen, wordt hen volledige keuzevrijheid geboden. Zij hebben echter wel het akkoord nodig van hun hiërarchische overste. Dit om te vermijden dat de keuze niet zou overeenstemmen met de reële behoeften van de dienst. Er is voorzien in een arbitrageprocedure indien er blijvende onenigheid zou bestaan.

Om de ambtenaren meer te betrekken bij het gehele proces, wat noodzakelijk is voor het welslagen van de hervorming, wordt voorgesteld om op paritaire basis met de representatieve vakbondsorganisaties rond de gecertificeerde opleidingen een adviserende Commissie samen te stellen. Deze zal constant op de hoogte gehouden worden en adviezen verschaffen, met of zonder eenparigheid van stemmen, over elke kwestie die betrekking heeft op de voorstellen inzake de gecertificeerde opleidingen en de inrichting ervan.

Ook het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut moest grondig aangepast worden aan de nieuwe bepalingen. De artikelen 85 tot 114 zijn eraan gewijfd.

In 9 andere afdelingen zijn de noodzakelijke en vaak vanzelfsprekende aanpassingen doorgevoerd van de reglementaire bepalingen met betrekking tot de loopbaan van niveau 1, voortaan de loopbaan van niveau A.

In hoofdstuk II komen de bepalingen inzake de bezoldigingsregeling aan bod.

Les modifications qui sont apportées aux différents textes réglementaires organisant le statut pécuniaire visent pour l'essentiel à remplacer la terminologie liée au niveau 1 par celle liée au nouveau niveau A.

C'est ainsi que les mots « niveau 1 » sont remplacés par les mots « niveau A », que la notion de classe du niveau A remplace celle des anciens rangs de la hiérarchie et que les dénominations de grades sont remplacées par les notions de classe et/ou de titre.

L'article 179 introduit dans l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux la possibilité pour les nouveaux agents qui entreront en service à partir du 1^{er} décembre 2004 de prendre en considération, pour la fixation de leur ancienneté pécuniaire, les services qu'ils ont rendus dans le secteur privé, pour autant que l'expérience ainsi acquise soit pertinente pour la fonction qu'ils vont exercer à la Fonction publique administrative fédérale. La reconnaissance de cette expertise sera effectuée par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

L'article 186 garantit pour l'agent qui est promu par accession au niveau A une augmentation au moins égale à 1.092,43 € (à 100%). Cette augmentation correspond en fait littéralement à la disposition applicable jusqu'à la présente réforme, à savoir une augmentation équivalente à une augmentation biennale dans l'ancienne échelle de traitement 10 D.

La section VIII de ce chapitre fixe certaines règles qui sont applicables aux membres du personnel engagés par contrat de travail.

L'article 195 détermine que les engagements des contractuels pourront s'opérer désormais dans la première échelle de traitement de la classe de métiers considérée, telle qu'elle sera fixée par la matrice de classe de métiers, ainsi que dans les classes 3 et 4, moyennant le respect de la procédure décrite à l'article 6bis, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat qui prévoit la priorité de l'attribution des emplois de ces classes aux agents statutaires.

L'article 196 règle l'octroi de l'allocation de compétences aux contractuels rémunérés dans la première échelle de traitement de la première classe de la filière de métiers ou dans la première échelle de traitement des classes A2 et A3, et qui auront suivi avec fruit une formation certifiée.

La section IX, et plus particulièrement les articles 197 à 201, détaillent, par classe, le déroulement de la carrière pécuniaire applicable aux agents.

De bedoeling is voornamelijk om de verschillende reglementaire teksten inzake de bezoldigingsregeling zodanig aan te passen dat de terminologie die verband houdt met niveau 1 vervangen wordt door die van het nieuwe niveau A.

Zodoende wordt « niveau 1 » vervangen door « niveau A », vervangt het begrip klasse van niveau A de oude hiërarchische rangen en worden de benamingen van de graden vervangen door de begrippen klasse en/of titel.

Via artikel 179 wordt in het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten voor de nieuwe ambtenaren die vanaf 1 december 2004 in dienst treden, voorzien in de mogelijkheid om, bij het vaststellen van hun geldelijke anciënniteit, de diensten in rekening te brengen die ze verricht hebben in de privé-sector, voor zover de verworven ervaring relevant is voor de functie die ze willen bekleden in het Federaal administratief openbaar ambt. De erkenning van deze expertise zal gebeuren door de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken.

Artikel 186 bepaalt dat de ambtenaar die bevordert wordt door overgang naar niveau A, een loonsverhoging krijgt van minstens 1.092,43 € (100 %). Deze loonsverhoging stemt eigenlijk letterlijk overeen met de bepaling die tot de huidige hervorming van toepassing was, namelijk een loonsverhoging die overeenstemt met een tweejaarlijkse loonsverhoging in weddenschap 10 D.

In sectie VIII van dat hoofdstuk worden bepaalde regels vastgelegd die gelden voor de personeelsleden die bij arbeidsovereenkomst aangeworven worden.

Artikel 195 bepaalt dat contractuele beambten voortaan aangeworven kunnen worden in de eerste weddenschap van de betrokken vakklasse, zoals die vastgelegd zal worden in de matrix van de vakklasse, evenals in de klassen 3 en 4, op voorwaarde dat de in artikel 6bis, § 2, van het koninklijk besluit houdende het statuut van het Rijkspersoneel beschreven procedure nageleefd wordt, waarbij vastgesteld is dat de statutaire ambtenaren als eersten in aanmerking komen voor de invulling van de functies van deze klassen.

Artikel 196 regelt de toekenning van de competentietoelage aan contractuele ambtenaren die bezoldigd worden in de eerste weddenschap van de eerste klasse van de vakrichting of in de eerste weddenschap van klassen A2 en A3, en die geslaagd zijn in een gecertificeerde opleiding.

In sectie IX, en meer bepaald in de artikelen 197 tot 201 worden per klasse meer bijzonderheden gegeven over het verloop van de geldelijke loopbaan voor ambtenaren.

L'article 203 fixe les allocations de compétences liées à la réussite avec fruit des formations certifiées : 2000 € dans la classe A1, 3000 dans les classes A2 et A3. Dans la classe A4, la formation certifiée conditionne uniquement l'avancement barémique.

Des mesures particulières de sauvegarde relatives à l'allocation de compétences sont également prévues pour les agents qui seront promus par accession au niveau A ou qui y sont recrutés après avoir été occupés en qualité de contractuel voire même de statutaire.

Le chapitre III traite des mesures d'intégration des agents du niveau 1 dans la nouvelle carrière du niveau A.

A la date du 1^{er} décembre 2004 donc, tous les agents du niveau 1 en service basculeront vers une des 5 classes du niveau A, classe à laquelle sont attachés une échelle de traitement et un titre. C'est le tableau de l'article 212 qui concrétise cette opération.

Des dispositions garantissent que l'ancienneté de grade acquise dans le niveau 1 deviendra l'ancienneté de classe dans laquelle les agents sont intégrés.

Les anciennetés de niveau et pécuniaire sont également intégralement transférées dans le niveau A.

Une disposition vise également à maintenir pour les agents en service à la date du 1^{er} décembre 2004 le bénéfice de la 2^{ème} échelle de traitement dès qu'une ancienneté de 4 ans est comptée à la fois dans l'ancien grade du niveau 1 et dans la nouvelle classe A1.

Les agents qui bénéficiaient dans leur carrière du niveau 1 d'une carrière plane (traducteur-réviseur carrière plane en extinction) ou d'une carrière pécuniaire plane (informaticien au rang 10) ont la garantie, par l'application des articles 215 et 216, de maintenir les bénéfices des effets de ces anciennes dispositions, pour autant que dans l'intervalle, les agents concernés ne se trouvent pas dans une situation plus avantageuse.

L'article 217 énumère les grades du niveau 1 rayés et supprimés.

Le chapitre IV détaille les dispositions transitoires abrogatoires et finales.

C'est ainsi qu'un certain nombre de mesures sont prises pour assurer la transition de procédures de nomination, de promotion, de mise à la retraite, de fonctions supérieures et de stage relativement à la nouvelle carrière.

D'autres dispositions garantissent la conservation de la réussite d'épreuves de carrières en cours, mais

In het artikel 203 wordt de competentietoelagen vastgelegd waarop men recht heeft bij het slagen in een gecertificeerde opleiding: 2000 € in klasse A1, 3000 in de klassen A2 en A3. In klasse A4 is alleen de baremaverhoging onderworpen aan de gecertificeerde opleiding.

Er is tevens voorzien in bijzondere vrijwaringsmaatregelen inzake de competentietoelagen voor de ambtenaren die bevorderd worden door overgang naar niveau A of die op dat niveau aangeworven worden na gewerkt te hebben als contractueel of zelfs als statutair.

In hoofdstuk III wordt de integratie behandeld van de ambtenaren van niveau 1 in de nieuwe loopbaan van niveau A.

Vanaf 1 december 2004 komen alle ambtenaren van niveau 1 dus terecht in een van de 5 klassen van niveau A, en aan elke klasse is een weddenschap en een titel verbonden. In de tabel van artikel 212 wordt een overzicht gegeven van deze operatie.

Een aantal bepalingen waarborgen dat de graadanciënniteit in niveau 1 omgezet wordt in de klasseanciënniteit, waarin de ambtenaren geïntegreerd worden.

De niveauanciënniteit en de geldelijke anciënniteit worden eveneens integraal getransfereerd naar niveau A.

In een andere bepaling wordt tevens voorzien dat de ambtenaren die in dienst zijn op datum van 1 december 2004, het voordeel van de 2^{de} weddenschap behouden, zodra zowel in de oude graad van niveau 1 als in de nieuwe klasse A1 een anciënniteit van 4 jaar geteld wordt.

De ambtenaren die tijdens hun loopbaan van niveau 1 genieten van een vlakke loopbaan (vertalerrevisor vlakke loopbaan in uitdoving) of van een geldelijke vlakke loopbaan (informaticus van rang 10), kunnen krachtens de artikelen 215 en 216 de voordelen die voortvloeien uit deze oude bepalingen behouden, voor zover de betrokken ambtenaren in de tussentijd niet in een voordeliger situatie terecht komen.

Artikel 217 somt de geschrapte en de afgeschafte graden van niveau 1 op.

In Hoofdstuk IV wordt dieper ingegaan op de overgang-, opheffings- en slotbepalingen.

Op die manier zijn een aantal maatregelen genomen om de overgang te regelen van de procedures inzake benoeming, bevordering, opruiststelling, hogere functies en stage naar de nieuwe loopbanen.

Andere bepalingen waarborgen het behoud van het slagen in lopende loopbaanexamens, maar ook, als

également, par suite de l'abrogation de l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique et à la carrière de certains agents des administrations de l'Etat, la conservation de la réussite d'épreuves de carrières pour un grade rayé soit par la réforme des niveaux 4 à 2+ soit par la présente réforme du niveau 1.

L'article 234 règle l'entrée en vigueur.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,

**De votre Majesté,
le très respectueux et
le très fidèle serviteur,**

LA MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,

gevolg van de opheffing van het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling en de loopbaan van sommige personeelsleden van de Rijksbesturen, het behoud van het slagen in loopbaanexamens voor een graad die geschrapt is, hetzij door de hervorming van de niveaus 4 tot 2+, hetzij door de huidige hervorming van niveau 1.

In artikel 234 wordt de inwerkingtreding geregeld.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,

**Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige en
getrouwe dienaar,**

DE MINISTER VAN AMBTENARENZAKEN,

Marie ARENA