

**KONINKRIJK BELGIE**

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE**

---

**Koninklijk besluit betreffende de geldelijke  
loopbaan van de personeelsleden van het federaal  
openbaar ambt**

---

**VERSLAG AAN DE KONING**

Dit ontwerp heeft als doel een nieuwe geldelijke loopbaan in te voeren voor alle personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt, met uitzondering van het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen en de mandaathouders. Deze nieuwe geldelijke loopbaan ligt in het verlengde van de eerste heroriënteringsinitiatieven die in januari 2013 reeds concreet vorm kregen met de stopzetting van de inschrijvingen voor de gecertificeerde opleidingen en vervolgens in september 2013 met de wijziging van het evaluatiesysteem.

Het ontwerp van besluit zorgt voor de kanteling van het loopbaanstelsel naar een nieuw stelsel waarin de evolutie van de geldelijke loopbaan nauw verbonden is aan het evaluatieproces, en er dus rekening wordt gehouden met de prestaties van de personeelsleden. Dit nieuwe stelsel vervangt het huidige stelsel, dat gebaseerd is op het slagen voor een gecertificeerde opleiding en het verloop van de geldigheidsduur daarvan.

**ROYAUME DE BELGIQUE**

**SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION**

---

**Arrêté royal relatif à la carrière pécuniaire des  
membres du personnel de la fonction publique  
fédérale**

---

**RAPPORT AU ROI**

Le présent projet a pour objet de mettre en place une nouvelle carrière pécuniaire pour l'ensemble du personnel de la fonction publique fédérale administrative, à l'exception du personnel scientifique des établissements scientifiques et des mandataires. Cette nouvelle carrière pécuniaire s'inscrit dans le prolongement des premières initiatives de réorientation déjà concrétisés en janvier 2013 avec la fin des inscriptions aux formations certifiées et ensuite en septembre 2013 avec la modification du système d'évaluation.

Le projet d'arrêté procède au basculement du système des carrières dans un nouveau système qui lie étroitement l'évolution de la carrière pécuniaire au processus d'évaluation et donc à la prise en compte des prestations des membres du personnel. Ce nouveau système remplace l'actuel système fondé sur la réussite d'une formation certifiée et l'écoulement de la durée de validité de celle-ci.

Het ontwerp van besluit bevat vier titels:

- de eerste titel bevat algemeenheden en definities;
- de tweede titel is een nieuw geldelijk statuut; het handelt hoofdzakelijk over:
  - ✓ de geldelijke anciënniteit;
  - ✓ de schaalanciënniteit, een nieuw concept, dat noodzakelijk is voor de nieuwe loopbanen;
  - ✓ de eigenlijke nieuwe loopbanen;
- titel III regelt de overgangsbepalingen betreffende de "nieuwe oude loopbanen";
- titel IV bevat een groot aantal wijzigingen aan de teksten betreffende het geldelijke statuut (26 gewijzigde koninklijke besluiten) en heft 58 andere teksten op.

Het ontwerp slaat niet op de administratieve loopbaan (bevordering door overgang naar het hogere niveau, bevordering naar de hogere klasse, procedure voor verandering van graad, ...). In het kader van de bevordering naar de hogere klasse bevat het ontwerp van koninklijk besluit wel twee grote wijzigingen:

- de A1-loopbaan telt 6 schalen en bereikt het maximum van de oude weddeschaal A23 zonder dat het personeelslid automatisch overgaat naar de tweede klasse;
- wie in de klasse A1 is benoemd, zal kunnen solliciteren naar een vacante betrekking in de klasse A3, zodra hij 6 jaar anciënniteit telt in de klasse A1.

#### Nieuwe loopbaan (Titel II):

De nieuwe loopbaan, die uitgewerkt wordt in

Le projet d'arrêté comprend quatre titres :

- le premier titre contient des généralités et des définitions ;
- le second titre est un nouveau statut pécuniaire ; il traite principalement :
  - ✓ de l'ancienneté pécuniaire ;
  - ✓ de l'ancienneté d'échelle, nouveau concept, nécessaire aux nouvelles carrières ;
  - ✓ des nouvelles carrières proprement dites ;
- le titre III organise les dispositions transitoires relatives aux « nouvelles anciennes carrières » ;
- le titre IV comprend un très grand nombre de modifications aux textes relatifs au statut pécuniaire (26 arrêtés royaux modifiés) et abroge 58 autres textes.

Le projet ne vise pas la carrière administrative (promotion par accession au niveau supérieur, promotion à la classe supérieure, procédure du changement de grade, ...). Toutefois, dans le cadre de la promotion à la classe supérieure, le projet d'arrêté royal contient deux modifications importantes :

- la carrière A1 comprend 6 échelles et atteint le maximum de l'ancienne échelle de traitement A23, sans que l'agent passe automatiquement à la deuxième classe ;
- l'agent nommé dans la classe A1 pourra postuler pour un emploi vacant dans la classe A3 à partir du moment où il compte six années d'ancienneté dans la classe A1.

#### Nouvelle carrière (Titre II) :

La nouvelle carrière, développée dans le titre II

titel II van dit ontwerp, zal van toepassing zijn op alle personeelsleden die zullen worden aangeworven vanaf 1 januari 2014 of die na deze datum een bevordering of een verandering van graad zullen krijgen. De grote principes van deze nieuwe loopbaan zijn de volgende:

- elke graad of elke klasse omvat vijf schalen, met uitzondering van:
  - o de klasse A1, die er zes telt;
  - o de klassen A4 en A5, die er vier tellen;
  - o de graad van medewerker restaurant/schoonmaak, die er vier telt;
  - o de graad van technisch medewerker, die er zes telt;
  - o de graad van financieel medewerker, die er drie telt;
  - o de graad van operationeel brigadier, die er vier telt;
- de overgang van de eerste naar de tweede schaal gebeurt voor alle personeelsleden na drie evaluaties met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of twee evaluaties met de vermelding "uitzonderlijk";
- de overgang naar de andere schalen gebeurt na zes evaluaties met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of vier evaluaties met de vermelding "uitzonderlijk" in de niveaus B, C en D. In het niveau A gebeurt de overgang naar de andere schalen na vijf evaluaties met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" of vier evaluaties met de vermelding "uitzonderlijk";
- de overgang naar de hogere schaal wordt evenwel beperkt tot de derde weddeschaal voor contractuelen, met

du présent projet, s'appliquera à tous les membres du personnel qui seront recrutés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou qui bénéficieront d'une promotion ou d'un changement de grade après cette date. Les grands principes de cette nouvelle carrière sont les suivants :

- chaque grade ou chaque classe comprend 5 échelles, à l'exception :
  - o de la classe A1, qui en compte six;
  - o des classes A4 et A5 qui en contiennent quatre ;
  - o du grade de collaborateur restaurant/nettoyage qui en compte quatre ;
  - o du grade de collaborateur technique, qui en compte six ;
  - o du grade de collaborateur financier, qui en compte trois ;
  - o du grade de brigadier opérationnel, qui en compte quatre;
- le passage entre la première et la deuxième échelle se fait après trois évaluations avec mention « répond aux attentes » ou deux évaluations avec mention « exceptionnel » pour l'ensemble des membres du personnel;
- le passage vers les autres échelles se fait après six évaluations avec mention « répond aux attentes » ou quatre évaluations avec mention « exceptionnel » dans les niveaux B, C et D. Dans le niveau A, le passage vers les autres échelles se fait après cinq évaluations avec mention « répond aux attentes » ou quatre évaluations avec mention « exceptionnel » ;
- le passage à l'échelle supérieure est toutefois limité à la troisième échelle de traitement en ce qui concerne le

uitzondering van de medewerker restaurant/schoonmaak. Dat is uiteraard nog altijd een groot verschil vergeleken met de geldelijke loopbaan van de ambtenaar. Als men het echter vergelijkt met het oude systeem waarin de geldelijke loopbaan van de contractueel beperkt was tot de eerste weddeschaal van de graad of klasse, is de nieuwe geldelijke loopbaan van de contractueel duidelijk voordeliger;

- de overgang naar de hogere schaal wordt aldus impliciet verbonden aan de schaalanciënniteit (zes, vijf, vier en drie jaar)
- de evaluatie met de vermelding "te verbeteren" of "onvoldoende" levert geen enkele bevordering naar de hogere schaal op voor het beschouwde jaar;
- bij een bevordering naar het hogere niveau of de hogere klasse gebeurt de overgang in de tweede of een nog hogere schaal indien de overgang naar de eerste schaal geen significante verhoging oplevert.
- bij een verandering van graad krijgt de ambtenaar de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde weddeschaal naargelang hij de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde weddeschaal van zijn vroegere graad genoot. Er wordt echter voorzien in uitzonderingen. Die zijn gerechtvaardigd door het feit dat het de bedoeling is een wedde te behouden die gelijkwaardig is aan de wedde die de ambtenaar in zijn vroegere graad genoot.

In de nieuwe loopbaan vormen de vereiste schaalanciënniteit en het vereiste aantal gunstige evaluatievermeldingen met andere woorden de grondslag voor de overgang naar de hogere weddeschaal. De overgang tussen de schalen verloopt

contractueel, à l'exception du collaborateur restaurant/nettoyage. Cela constitue évidemment toujours une différence importante par rapport à la carrière pécuniaire de l'agent. Toutefois, si l'on compare avec l'ancien système où la carrière pécuniaire du contractuel était limitée à la première échelle de traitement du grade ou de la classe, la nouvelle carrière pécuniaire du contractuel est nettement plus avantageuse ;

- le passage à l'échelle supérieure est ainsi lié implicitement à l'ancienneté d'échelle (six, cinq, quatre et trois ans)
- l'évaluation avec mention « à améliorer » ou « insuffisant » ne produit aucun avancement vers l'échelle supérieure pour l'année considérée ;
- lors d'une promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure, le passage se fait dans la deuxième, voire dans une échelle plus élevée encore si le passage à la première échelle ne procure pas une augmentation significative.
- lors d'un changement de grade, l'agent obtient la première, la deuxième, la troisième, la quatrième ou la cinquième échelle de traitement selon qu'il bénéficiait de la première, de la deuxième, de la troisième, de la quatrième ou de la cinquième échelle dans son ancien grade. Des exceptions sont toutefois prévues. Celles-ci sont justifiées par le fait que l'objectif est de maintenir un traitement équivalent à celui que l'agent bénéficiait dans son ancien grade.

En d'autres termes, dans la nouvelle carrière, l'ancienneté d'échelle requise et le nombre de mentions d'évaluation favorables requis fondent le passage à l'échelle de traitement supérieure. Le passage entre les échelles est plus rapide avec une mention « excellent » qu'avec

vlugger met een vermelding "uitstekend" dan met een vermelding "voldoet aan de verwachtingen". De overgang verloopt vlugger tussen de eerste en de tweede schaal dan tussen de andere weddeschalen. De vermeldingen "te verbeteren" of "onvoldoende" vertragen de bevordering naar de hogere weddeschaal.

#### "Nieuwe oude loopbanen" (Titel III):

Naast de nieuwe loopbanen die in titel II bepaald worden, bevat het ontwerp een reeks overgangsbepalingen (Titel III) betreffende de "nieuwe oude loopbanen". Deze bepalingen hebben betrekking op alle personeelsleden die in dienst zijn op 31 december 2013.

De "nieuwe oude loopbanen" hebben het volgende gemeen met de nieuwe loopbanen:

- de vooruitgang na een bepaalde periode en mits het behalen van het vereiste aantal gunstige vermeldingen;
- vanaf 1 januari 2017 dezelfde vooruitgang, die een keer per jaar plaatsvindt, naargelang van de geldelijke anciënniteit;
- een belangrijke geldelijke verhoging in geval van bevordering naar het hogere niveau of de hogere klasse;
- het behoud van een gelijkwaardige wedde in geval van verandering van graad.

Ze hebben echter de volgende bijzondere kenmerken:

- ze worden niet langer georganiseerd volgens weddeschalen. Met andere woorden: de personeelsleden zullen op 1 januari 2014 hun oude weddeschaal (oude weddeschaal voortgekomen uit de Copernicushervorming of een andere oude specifieke weddeschaal) behouden. Er is dus geen kanteling naar de

une mention « répond aux attentes ». Le passage est plus rapide entre la première et la deuxième échelle qu'entre les autres échelles de traitement. Les mentions « à améliorer » ou « insuffisant » ralentissent la promotion vers l'échelle de traitement supérieure.

#### « Nouvelles anciennes carrières » (Titre III) :

A côté des nouvelles carrières définies dans le titre II, le projet contient une série de dispositions transitoires (Titre III) relatives aux « nouvelles anciennes carrières ». Ces dispositions visent tous les membres du personnel qui sont en service au 31 décembre 2013.

« Les nouvelles anciennes carrières » ont en commun avec les nouvelles carrières :

- la progression après une période déterminée et moyennant l'obtention du nombre de mentions favorables requis ;
- à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, la même progression, par annale, selon l'ancienneté pécuniaire ;
- une augmentation pécuniaire significative en cas de promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure ;
- le maintien d'un traitement équivalent en cas de changement de grade.

Elles présentent toutefois les particularités suivantes :

- elles ne sont plus organisées selon des échelles de traitement. En d'autres termes, les membres du personnel vont, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, conserver leur ancienne échelle de traitement (ancienne échelle de traitement issue de la réforme « Copernic » ou autre ancienne échelle de traitement spécifique). Il n'y a donc pas de basculement dans les échelles de

weddeschalen van de nieuwe loopbanen;

- elk personeelslid dat geslaagd is voor een gecertificeerde opleiding zal ook de premie voor competentieontwikkeling behouden;
- de ambtenaar die op basis van het oude systeem een bevordering naar de hogere weddeschaal zou hebben gekregen, geniet op het einde van de geldigheidsduur van deze gecertificeerde opleiding eveneens die bevordering in de oude weddeschaal. Er wordt ook voorzien in die regel voor de ambtenaar die in de weddeschaal A11 is bezoldigd en de weddeschaal A12 zal krijgen zodra hij 6 jaar dienstanciënniteit in de weddeschaal A11 telt, alsook voor de ambtenaren die in de schalen A41, A42, A51 en A52 zijn bezoldigd, als ze geslaagd zijn voor een gecertificeerde opleiding en gedurende 6 jaar in die weddeschaal werden bezoldigd;
- voor de personeelsleden van wie de geldigheidsduur verstrijkt vóór 1 januari 2017, maar die geen bevordering in weddeschaal kunnen krijgen, wordt de premie voor competentieontwikkeling verder betaald tot 31 december 2016;
- in tegenstelling tot de "nieuwe loopbaan" is de vooruitgang het gevolg van het verkrijgen van een bonificatie, en niet van de toekenning van een nieuwe, gunstigere weddeschaal. De eerste bonificatie wordt toegekend na 3 evaluaties met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of na 2 opeenvolgende evaluaties met de vermelding 'uitzonderlijk', voor zover het personeelslid sinds 1 januari 2014 een geldelijke anciënniteit van 3 of 2 jaar heeft ;
- de volgende bonificaties worden toegekend na
  - 5 evaluaties 'voldoet aan de

traitement des nouvelles carrières ;

- chaque membre du personnel va également conserver, s'il a réussi une formation certifiée, la prime de développement des compétences ;
- à la fin de la durée de validité de cette formation certifiée, si sur base de l'ancien système l'agent obtenait la promotion barémique vers l'échelle de traitement barémique supérieure, il bénéficie également de cette promotion barémique dans l'ancienne échelle de traitement. La même règle est prévue pour l'agent rémunéré dans l'échelle traitement A11 qui obtiendra l'échelle de traitement A12 dès qu'il compte une ancienneté de service de 6 ans dans l'échelle de traitement A11, ainsi que pour les agents rémunérés dans les échelles A41, A42, A51 et A52 s'ils ont réussi une formation certifiée, et qu'ils ont été rémunérés pendant 6 ans dans cette échelle de traitement ;
- pour ceux dont la durée de validité expire avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, mais qui ne peuvent pas obtenir de promotion barémique, la prime de développement des compétences continue d'être payée jusqu'au 31 décembre 2016 ;
- contrairement à « la nouvelle carrière », la progression résulte de l'obtention d'une bonification, et non pas de l'attribution d'une nouvelle échelle de traitement plus favorable. La première bonification interviendra après 3 évaluations 'répond aux attentes' ou 2 évaluations consécutives 'exceptionnel', et pour autant que l'agent compte depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 une ancienneté pécuniaire de 3 ou 2 ans ;
- les bonifications suivantes s'obtiennent après
  - 5 évaluations 'répond aux attentes' ou

verwachtingen' of 4 evaluaties 'uitzonderlijk' (voor het niveau A);

- 6 evaluaties 'voldoet aan de verwachtingen' of 4 evaluaties 'uitzonderlijk' (voor de niveaus B, C en D);

- het bedrag van de bonificaties varieert hoofdzakelijk naargelang het niveau, de graad of de klasse, de weddeschaal, de toekenning of niet van een premie voor competentieontwikkeling en het aantal bonificaties dat men al kreeg;
- in elk geval zal het totale bedrag van de wedde, na de toekenning van de bonificaties (eerste bonificatie of volgende bonificaties), beperkt worden tot de maximale wedde die is bepaald in de laatste weddeschaal van de graad of klasse van de nieuwe loopbaan;
- ook contractuelen kunnen schaalbonificaties krijgen. Ze worden beperkt tot maximaal twee bonificaties. Er worden slechts 2 bonificaties toegekend, aangezien de contractueel in de nieuwe loopbaan maximaal tot de 3<sup>e</sup> weddeschaal kan opklimmen;
- pas bij een nieuwe aanwerving, een bevordering of een verandering van graad komt het personeelslid in de nieuwe geldelijke loopbaan, m.a.w. in de in titel II bedoelde nieuwe weddeschalen, terecht.

4 évaluations 'exceptionnel' (pour le niveau A) ;

- 6 évaluations 'répond aux attentes' ou 4 évaluations 'exceptionnel' (pour les niveaux B, C et D) ;

- le montant des bonifications varie principalement en fonction du niveau, du grade ou de la classe, de l'échelle de traitement, de l'octroi ou non d'une prime de développement des compétences, ainsi que du nombre de bonifications déjà obtenues ;
- dans tous les cas, le montant total du traitement obtenu, suite à l'octroi des bonifications (première bonification ou bonifications suivantes), sera limité au traitement maximum fixé dans la dernière échelle de traitement du grade ou de la classe de la nouvelle carrière ;
- les contractuels pourront également bénéficier des bonifications d'échelle. Celles-ci seront limitées à deux bonifications maximum. Il n'est accordé que 2 bonifications étant donné que dans la nouvelle carrière, le contractuel ne peut progresser au maximum que vers la 3<sup>ème</sup> échelle de traitement ;
- ce n'est qu'en cas de nouveau recrutement, de promotion ou de changement de grade, que le membre du personnel bascule dans la nouvelle carrière pécuniaire, c.-à-d. dans les nouvelles échelles de traitement visées dans le titre II.

Er werd rekening gehouden met alle opmerkingen van de Raad van State. De artikelen 2, 16, 34, 49, 82, alsook het aanhef, werden aangepast. Er werd echter geen rekening gehouden met de opmerking over de opheffing van de bepalingen betreffende de gecertificeerde opleidingen.

Il a été tenu compte de l'ensemble des remarques du Conseil d'Etat. Les articles 2, 16, 34, 49, 82, ainsi que le préambule ont été adaptés. Il n'a cependant pas été tenu compte de la remarque se rapportant à l'abrogation des dispositions relatives aux formations certifiées.

De Raad van State interpreteert de afschaffing van de gecertificeerde opleidingen als een afschaffing van elke mogelijkheid tot opleiding voor de federale ambtenaren. De Raad van State is van mening dat die afschaffing in tegenspraak is met artikel 11, § 2, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel en met artikel 7, § 2, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen.

Die opmerking klopt niet. Iedereen weet dat er vóór de gecertificeerde opleidingen al opleidingsinspanningen werden geleverd en dat de opleidingsinspanningen na de hervorming van de loopbaan waarin de vooruitgang in weddeschaal aan de gecertificeerde opleidingen is verbonden, zullen worden voortgezet. Iedereen weet ook dat er over de gecertificeerde opleidingen niets, of althans niet in die zin, in de statuten van de gefedereerde entiteiten staat.

Naar aanleiding van de opmerking van de Raad van State betreffende de bepalingen van Titel IV werden er louter technische wijzigingen aangebracht aan de artikelen 75, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 92, 94, 131, 141, 171 en 178. Er werden ook 2 artikelen, namelijk de artikelen 69 en 70, toegevoegd aan het ontwerp van koninklijk besluit naar aanleiding van de publicatie op 16 juli 2013 van het koninklijk besluit van 4 juli 2013 tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de overgang naar het niveau A, wat uiteraard een vernummering tot gevolg heeft van de artikelen die volgen.

Ten slotte werden er schrijffouten verbeterd in de artikelen 42, 43, 44, 50 en 58 waarin het woord "lid" telkens werd vervangen door het woord "paragraaf".

Le Conseil d'Etat interprète la suppression des formations certifiées comme visant la suppression de toute possibilité de formation pour les fonctionnaires fédéraux. Le Conseil d'Etat est d'avis que cette suppression est en contradiction avec l'article 11, § 2, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et l'article 7, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent.

Cette observation n'est pas correcte. Chacun sait que les efforts de formation sont bien antérieurs aux formations certifiées et que ces efforts de formation se poursuivront après la réforme de la carrière où la progression d'échelle est liée aux formations certifiées. Chacun sait aussi que les formations certifiées n'existent pas, ou du moins pas de cette façon, dans les statuts des entités fédérées.

Suite à la remarque du Conseil d'Etat relative aux dispositions du Titre IV, des modifications purement techniques ont été apportées aux articles 75, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 92, 94, 131, 141, 171 et 178. Deux articles, soit les articles 69 et 70, ont également été ajoutés dans le projet d'arrêté suite à la publication le 16 juillet 2013 de l'arrêté royal du 4 juillet 2013 modifiant certaines dispositions relatives à l'accèsion au niveau A, ce qui a évidemment entraîné une renumérotation des articles qui suivent.

Enfin, des erreurs de plume ont été corrigées aux articles 42, 43, 44, 50 et 58 dans lesquels le mot « alinéa » a été à chaque fois remplacé par le mot « paragraphe ».



**We hebben de eer te zijn,**

**Sire,**

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

**Nous avons l'honneur d'être,**

**Sire,**

**De votre Majesté,  
les très respectueux et  
les très fidèles serviteurs,**

**DE MINISTER BELAST MET AMBTENARENZAKEN,**

**LE MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,**

**Koen GEENS**

**DE STAATSECRETARIS VOOR AMBTENARENZAKEN, LE SECRETAIRE D'ETAT A LA FONCTION PUBLIQUE,**

**Hendrik BOGAERT**