

NR. DOSSIER NO. DOSSIER	T Y P E (N) T Y P E (S)	TITULARIS NAAM NOM TITULAIRE	TITULARIS ADRS ADRESSE TITULAIRE
102905V	A1	H WILLEMVNS JACQUES	BRUGSEWEG, 253 8921 LANGEMARK-POELKAPPELLE
004800V	A1	H MITTEVRONGEL GABRIEL	SCHUIFERSKAPELSESTEENWEG 15 8880 TIELT
003795V	A1	NV MITTOCKX NV	NIEUMLANDLAAN, 30 3220 AARSCHOT
003635V	A1	NV WOESTIJN G. (GARAGE) PVBA	GENTSTEENWEG 174-176 8500 KORTRIJK
101589V	A1	H WOUTERS ANTOINE	LIERSESTEENWEG 141 2253 RANST
101708V	A1	H WUYTS HILLY	OOSTMALSESTEENWEG, 355 2310 RIJKEVORSEL
102148V	A1	H MYLIN PIERRE	ST. CATHERINESTRAAT 47 8710 HEULE
103831V	A1	H MYTHOUCK JOHN	E. MACHTENSLAAN, 71, B. 15 1080 BRUSSEL
102125V	A1	H ZAGERS JOZEF	HANDELSLEI 274 2160 ZOERSEL
103741V	A1	PVBA ZEEBRUGGE-CARAVANS PVBA	KUSTLAAN, 200 8380 BRUGGE

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN  
EN OPENBAAR AMBT

29 JANUARI 1988. — Omzendbrief nr. 294. — Structurele aanpassingen van de personeelsformaties gericht op een soepeler en doelmatiger inzetten van het personeelsbestand

Mijnheer de Minister,  
Mevrouw de Staatssecretaris,  
Mijnheer de Staatssecretaris,

1. Toepassingsgebied.

Deze omzendbrief is van toepassing op alle ministeries; op de instellingen van openbaar nut die ingevolge de wet van 16 maart 1954 onderworpen zijn aan de bevoegdheid van de Minister van Openbaar Ambt inzake administratieve en begrotingscontrole voor de vaststelling van de personeelsformaties en de instellingen die, door een bijzondere normatieve bepaling, op bovenvermelde controle zijn aangewezen.

Hij bevat een geheel van maatregelen die, zonder dat ze een strikte verplichting uitmaken voor de departementen en de instellingen van openbaar nut, hen er toch, gelet op de vele keuzemogelijkheden die hun worden geboden, zouden moeten toe aanzetten spoedig, na overleg met de vakorganisaties, over te gaan tot een herziening van hun personeelsformaties in de aangegeven richting.

Vanzelfsprekend zal de toepassing van de verscheidene bovenvermelde systemen, ondermeer de algemene globalisering van de personeelsformaties, gevolgen met zich meebrengen op het niveau van de organisatie van het werk.

Daar de organisatie van het werk deel uitmaakt van de te overleggen materies in de zin van artikel 11, § 1, 2<sup>o</sup>, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, valt er op te merken dat niettegenstaande de (zelfs algemene) globalisering van de personeelsformaties, de overlegprocedure die in de bedoelde wet bepaald is, nageleefd moet worden. Dat is des te meer het geval omdat de bovenbedoelde wijzigingen gevolgen met zich kunnen meebrengen op het niveau van de administratieve toestand van het personeel. Dit impliceert dat de concrete toepassing van de globalisering, zelfs wanneer die algemeen is (bijvoorbeeld de gevolgen op het werk in ploegverband), moet gebeuren met naleving van bovenbedoelde overlegprocedure. Het is evenwel vanzelfsprekend dat deze procedures niet van toepassing zijn wanneer het gaat om individuele beslissingen.

9

MINISTERE DE L'INTERIEUR  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

29 JANVIER 1988. — Circulaire n<sup>o</sup> 294. — Adaptations structurelles des cadres en vue d'une utilisation plus souple et plus efficace de l'effectif

Monsieur le Ministre,  
Madame le Secrétaire d'Etat,  
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

1. Champ d'application.

La présente circulaire s'adresse à tous les ministères, aux organismes d'intérêt public qui, en vertu de la loi du 16 mars 1954, sont soumis à la compétence du Ministre de la Fonction publique en matière de contrôle administratif et budgétaire pour la fixation des cadres, et aux organismes soumis au contrôle précité suite à une disposition normative particulière.

Elle contient un ensemble de dispositions qui, sans constituer une obligation stricte pour les départements et les organismes d'intérêt public, devraient néanmoins, eu égard aux possibilités multiples offertes à leur choix, les engager à procéder rapidement, après concertation avec les organisations syndicales, à une révision de leurs cadres dans le sens indiqué.

Il est bien évident que l'application des différents systèmes susvisés, et notamment la globalisation complète des cadres, entraînera des répercussions au niveau de l'organisation du travail.

Puisque l'organisation du travail entre dans les matières à concerter dans le sens de l'article 11, § 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, il y a lieu de remarquer que nonobstant la globalisation (même globale) des cadres, la procédure de concertation prévue par ladite loi doit être respectée. Cela est d'autant plus le cas puisque les modifications susvisées peuvent entraîner des conséquences au niveau de la situation administrative des agents. Ceci implique que l'application concrète de la globalisation, même lorsqu'elle est globale, (par exemple les conséquences sur le travail en équipes) doit se faire dans le respect de la procédure de concertation susvisée. Il est toutefois bien entendu que ces procédures ne s'appliquent pas en ce qui concerne des décisions individuelles.

## 2. Structuur van de personeelsformaties.

De structuur van de personeelsformaties wordt hoofdzakelijk bepaald door:

### 2.0. Opdeling per algemene directie

Omzendbrief d.d. 30 augustus 1963 van Openbaar Ambt waarmee richtlijnen worden gegeven betreffende de vorm die dient te worden gegeven aan de besluiten tot vaststelling van de personeelsformaties.

Ingevolge deze omzendbrief werden, nagenoeg in alle personeelsformaties, de betrekkingen gegroepeerd per algemene directie.

Met deze maatregel wou men de stroefheid van te ver opgedeelde personeelsformaties bestrijden. Deze doelstelling werd in grote mate bereikt.

### 2.1. Afdelingen A en B en hiërarchische indeling

Het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de Rijksbesturen kunnen titularis zijn. Met deze reglementering wordt het onderscheid ingevoerd tussen de afdeling A, die de graden inhoudt voor het administratief personeel en de afdeling B, die de graden inhoudt voor het meesters-, vak- en dienstpersoneel. De hiërarchische classificatie van de graden en de structurelementen A en B worden ontleend aan deze reglementering.

### 2.2. Opdeling in hoofdbestuur en buitendiensten

Het koninklijk besluit van 18 juli 1966 houdende coördinatie van de wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken. De opdeling van de betrekkingen van de personeelsformatie tussen hoofdbestuur en buitendiensten vloeien voort uit deze normatieve bepalingen.

### 2.3. Normen van de sociale programmatie

De normen van de 7e Sociale Programmatie 1974-1975, ingevoerd op 10 februari 1976 met omzendbrief nr. 27 van Openbaar Ambt en gewijzigd met de omzendbrieven 99 en 101 bepalen, voor de niveaus 2, 3 en 4 een vaste verhouding tussen aanwervings- en bevorderingsbetrekkingen die voorkomen in de personeelsformaties.

### 2.4. Afsluitingen

Het invoeren van afsluitingen tussen diensten overeenkomstig artikel 28 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het rijkspersoneel kan eveneens bijkomende opsplittingen veroorzaken in de personeelsformaties.

De opdelingen per algemene directie; de afdelingen administratief personeel/meesters-, vak- en dienstpersoneel; de hiërarchische rangorde van de graden; de opdeling in hoofdbestuur en buitendiensten en de vaste verhoudingen tussen aanwervings- en bevorderingsbetrekkingen zijn de meest gebruikte structurelementen van de huidige personeelsformaties.

Hun belangrijkste nadeel is de verstrakking van dit beheersinstrument en van het personeelsverloop dat binnen iedere organisatie noodzakelijk is.

## 3. Globalisering van de personeelsformaties.

### 3.0. Voordelen van de globalisering

Ten einde het beheer van het personeelsbestand verder te versoepelen en de kwaliteit ervan te verbeteren is het nu aangewezen de opdeling per algemene directie te overstijgen om een globalisering van de personeelsformaties te bewerkstelligen voor het geheel van de ministeries en van de instellingen van openbaar nut.

De globalisering van de personeelsformaties moet toelaten met een grotere doelmatigheid het hoofd te bieden aan snelle evoluties van het werkvolume of van de aard van de werkzaamheden in een of andere dienst om zodoende tot een meer soepele en doelmatigere inzet te komen van de beschikbare menselijke mogelijkheden.

Als bijkomend voordeel kan worden gesteld dat de openbare diensten die deze globalisering zullen doorgevoerd hebben tevens alle interne verschuivingen van betrekkingen zullen kunnen bewerkstelligen zonder de administratieve en begrotingscontrole te moeten doorlopen.

Het grootst mogelijke voordeel kan worden verwacht van een algemene globalisering van de personeelsformaties. In die personeelsformaties verdwijnt de structuur per algemene directie (2.0.) om plaats te maken voor een lijst van graden van niveau 1 tot niveau 4.

## 2. Structure des cadres.

La structure des cadres est principalement fixée par :

### 2.0. Répartition par direction générale

Circulaire du 30 août 1963 de la Fonction publique donnant des directives au sujet de la forme qu'il convient de donner aux arrêtés fixant les cadres.

Suite à cette circulaire, les emplois ont été regroupés, dans presque tous les cadres, par direction générale.

Le but de cette mesure était de combattre la rigidité liée à des cadres trop subdivisés. Cet objectif a été atteint dans une large mesure.

### 2.1. Sections A et B et classement hiérarchique

L'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les agents des administrations de l'Etat. Cette réglementation établit une distinction entre la section A qui comprend les grades que peuvent porter les membres du personnel administratif et la section B qui comprend les grades que peuvent porter les membres du personnel de maîtrise, de métier et de service. Le classement hiérarchique des grades et les éléments de structure A et B émanent de cette réglementation.

### 2.2. Répartition en administration centrale et en services extérieurs

L'arrêté royal du 18 juillet 1966 portant coordination des lois sur l'emploi des langues en matière administrative. La répartition des emplois du cadre entre l'administration centrale et les services extérieurs découle de ces dispositions normatives.

### 2.3. Normes de la programmation sociale

Les normes de la 7e Programmation sociale 1974-1975, introduite le 10 février 1976 par la circulaire n° 27 de la Fonction publique et modifiée par les circulaires 99 et 101, établissent pour les niveaux 2, 3 et 4 un rapport fixe entre les emplois de recrutement et de promotion qui figurent aux cadres.

### 2.4. Barrières

L'instauration de barrières entre services conformément à l'article 28 de l'arrêté royal du 7 août 1939 relatif au signallement et à la carrière des agents de l'Etat peut également entraîner des divisions supplémentaires dans les cadres.

Les répartitions par direction générale; les sections personnel administratif/personnel de maîtrise, gens de métier et de service; le classement hiérarchique des grades; la répartition entre administration centrale et services extérieurs et les rapports fixes entre emplois de recrutement et de promotion constituent les éléments de structure les plus utilisés dans les cadres actuels.

Leur principal désavantage est qu'ils contribuent à rendre rigide tant cet instrument de gestion que les mouvements du personnel, pourtant indispensables dans toute organisation.

## 3. Globalisation des cadres.

### 3.0. Avantages de la globalisation

Afin d'assouplir plus amplement encore la gestion des effectifs et d'en améliorer la qualité, il est maintenant indiqué de dépasser le niveau de la direction générale et de promouvoir une globalisation des cadres pour l'ensemble d'un ministère ou d'un organisme.

La globalisation des cadres doit permettre de faire face plus promptement à des évolutions rapides du volume de travail ou de la nature des tâches dans un service particulier et ainsi d'assurer une utilisation plus souple et plus efficace des ressources humaines.

Elle présente également un avantage supplémentaire pour les services publics qui y auront recours à savoir que les mouvements d'emploi à l'intérieur desdits services ne seront plus soumis aux formalités du contrôle administratif et budgétaire.

Le maximum de bénéfices peut être attendu d'une globalisation générale des cadres. Dans ces cadres, la structure par direction générale (2.0.) disparaît pour faire place à une liste des grades du niveau 1 au niveau 4.

Ongetwijfeld zal men daar niet in alle gevallen zonder tussenfasen kunnen toe komen, met name in de besturen met sterk uiteenlopende en gespecialiseerde opdrachten. Wij laten aldus de mogelijkheid open op een gedeeltelijke aanpassing der personeelsformaties welke de twee hieronder beschouwde vormen zou kunnen aannemen.

### 3.1. Mogelijke aanpassing van de personeelsformaties.

#### 3.1.0. Gedeeltelijke verticale globalisering

Een voorbeeld van gedeeltelijke verticale globalisering vindt men in de structuur van de personeelsformaties van het Ministerie van Openbare Werken, zoals ze werden vastgelegd bij het koninklijk besluit van 6 mei 1987 (*Belgisch Staatsblad* van 22 september 1987). De ter zake genomen maatregelen slaan op een groep betrekkingen, ongeveer 5 % van de totale personeelsformatie, evenwichtig gespreid over alle niveaus en over de begin- en bevorderingsgraden binnen de niveaus, die onttrokken worden aan de personeelsformaties van de grote besturen en die rechtstreeks van de secretaris-generaal afhangen wat hun eventuele interne reëffectatie betreft.

De personeelsleden die op deze betrekkingen benoemd werden blijven werkzaam in hun oorspronkelijk bestuur doch de secretaris-generaal kan de titularissen van deze betrekkingen inzetten, daar waar nodig, om tijdelijke pieken in het werkvolume op te vangen. Vandaar de benaming van « aanvullende » personeelsformatie. Naar de vorm zal de kolom van de personeelsformatie die het aantal betrekkingen weergeeft ontdubbeld worden. De eerste kolom geeft het aantal betrekkingen weer die aangewezen zijn voor het betrokken bestuur; de tweede kolom, het aantal betrekkingen waarover de secretaris-generaal beschikt voor eventuele reëffectatie (1).

Het structurelement 2.0. wordt afgezwakt. De opdelingen 2.1. en 2.2. blijven behouden. De normen besproken onder 2.3. blijven toegepast en de eventuele afsluitingen (2.4.) zouden moeten worden opgeheven voor de betrekkingen van de aanvullende personeelsformaties.

#### 3.1.1. Gedeeltelijke horizontale globalisering

Hoewel misschien minder gespecialiseerd kunnen andere besturen met moeilijkheden worden geconfronteerd van hetzelfde soort als die welke in vorige paragraaf werden aangehaald, omdat de titularissen van bijzondere ambten moeilijk onderling verwisselbaar zijn. Maar toch lijken bepaalde lagen van het personeel homogener te zijn. Dit is met name het geval voor de ambten van niveau 3 en 4, die gemakkelijker voor globalisering in aanmerking komen. Deze horizontale globalisering moet echter wel rekening houden met de structurelementen 2.1. en 2.2. De normen van de sociale programmatie (2.3.) moeten verder worden toegepast. Eventuele afsluitingen (2.4.) zouden dan, voor de betrokken niveaus, moeten worden opgeheven.

#### 3.1.2. Algemene globalisering

Dit is de meest voordelige situatie, gelet op de noodzaak om het beheer der personeelsbestanden te versoepelen. Ze laat enkel nog de algemene elementen van de structuur der personeelsformaties bestaan. Laten we nog herhalen dat deze globalisering geenszins de bestaande taalkaders wijzigt. De opdeling tussen hoofdbestuur (centrale administratie) en buitendienst (2.2.), nodig voor het vaststellen van de taalkaders, blijft eveneens bestaan. De afdelingen « Administratief personeel » en « Meesters-, vak- en dienstpersoneel » ingevoerd bij het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchie der graden (2.1.) blijven eveneens behouden.

Ten slotte zullen de normen van de sociale programmatie (2.3.) eveneens verder worden toegepast.

De invoering van groeperingen, zoals besproken onder 3.1.3., kan de resultaten van de toepassing van de normen lichtjes wijzigen. De globale personeelsforma-

Mais sans doute, ne pourra-t-on y parvenir dans tous les cas, notamment dans les administrations dont les fonctions sont très variées et très spécialisées, sans au moins passer par des étapes intermédiaires. Nous envisageons ainsi la possibilité d'une adaptation partielle des cadres qui peut revêtir les deux formes considérées ci-après.

### 3.1. Adaptations possibles des cadres.

#### 3.1.0. Globalisation verticale partielle

Un exemple de la globalisation verticale partielle est fourni par la structure des cadres organiques du Ministère des Travaux publics tels qu'ils ont été fixés par arrêté royal du 6 mai 1987 (*Moniteur belge* du 22 septembre 1987). Les mesures prises en l'espèce concernent un groupe d'emplois, approximativement 5 % du cadre total, répartis de façon équilibrée entre tous les niveaux et entre les grades de départ et de promotion au sein des niveaux, et qui ont été soustraits aux cadres des grandes administrations pour dépendre directement du secrétaire général en ce qui concerne leur réaffectation interne éventuelle.

Les membres du personnel nommés à ces emplois continuent à travailler dans leur administration d'origine mais le secrétaire général peut les utiliser là où c'est nécessaire afin de faire face à des pointes temporaires du volume de travail. D'où la dénomination « cadre complémentaire ». Au plan de la forme, la colonne du cadre qui reprend le nombre d'emplois sera dédoublée. La première colonne détermine le nombre d'emplois attribués à l'administration concernée; la deuxième colonne précise le nombre d'emplois dont dispose le secrétaire général pour une réaffectation éventuelle (1).

L'élément de structure 2.0. perd donc en importance. Les répartitions 2.1. et 2.2. sont maintenues. Les normes discutées sous 2.3. restent appliquées et les barrières éventuelles (2.4.) devraient être supprimées pour les emplois des cadres complémentaires.

#### 3.1.1. Globalisation horizontale partielle

Sans être aussi spécialisées, d'autres administrations peuvent rencontrer des obstacles du même type que ceux évoqués dans le paragraphe précédant parce que les titulaires de fonctions particulières sont facilement interchangeable. Mais au moins certaines couches de personnel paraissent-elles plus homogènes. C'est généralement le cas des fonctions des niveaux 3 et 4 qui se prêtent plus commodément à la globalisation. Cette globalisation horizontale partielle devra toutefois tenir compte des éléments de structure 2.1. et 2.2. Les normes de la programmation sociale (2.3.) doivent continuer à être appliquées. Des barrières éventuelles (2.4.) devraient alors être supprimées pour les niveaux concernés.

#### 3.1.2. Globalisation générale

C'est la situation la plus avantageuse au regard des nécessités d'assouplissement de la gestion des effectifs. Elle ne laisse subsister que les éléments généraux de la structure des cadres. Répétons encore que cette globalisation n'entraîne donc aucunement la modification des cadres linguistiques existants. La subdivision entre services centraux (administration centrale) et services extérieurs (2.2.) nécessaires pour l'établissement des cadres linguistiques est également maintenue. Les sections « personnel administratif » et « personnel de maîtrise, gens de métier et de service » (2.1.) introduite par l'arrêté royal du 20 juillet 1964 sur la hiérarchie des grades (2.1.) subsistent également.

Enfin, les normes de la programmation sociale (2.3.) continueront également à être appliquées.

L'introduction de groupements, telle qu'elle est commentée sub 3.1.3., peut légèrement modifier les résultats de l'application des normes. Les cadres

(1) In geval van globalisering der personeelsformaties op de in de punten 3.1.1. en 3.1.2. omschreven grondslagen, ware het om dezelfde redenen nuttig dat in diezelfde administratieve akte een hergroepering zou worden voorgeschreven van dezelfde aard als die welke overeenstemt met de tweede kolom van de bijkomende personeelsformatie waarvan sprake onder punt 3.1.0.

(1) En cas de globalisation des cadres sur les bases définies sous les points 3.1.1. et 3.1.2., il serait utile, et ce pour les mêmes raisons, que dans cet acte administratif, soit prévu un regroupement de même nature que celui qui correspond à la deuxième colonne du cadre complémentaire dont il est question sous le point 3.1.0.

ties zijn niet nieuw vooral de kleinere organisaties (ministeries of instellingen) zullen, indien dit nog niet is geschied, de algemene globalisering kunnen invoeren.

Het creëren van afsluitingen tussen de diensten (2.4.) staat de soepelheid, die betracht wordt met het vaststellen van globale personeelsformaties, in de weg.

Aanvullend bij de globale personeelsformatie kan de verdere verdeling van de betrekkingen over de verschillende besturen van het ministerie of van de instelling gebeuren bij administratieve akte van de secretaris-generaal of van de leidend ambtenaar, genomen na advies van de directieraad (1).

### 3.1.3. Groepering van graden en betrekkingen in pools (accolade).

Binnen de hierboven besproken vormen van globalisering kunnen de graden samengebracht worden in een zelfde pool. De pool is een samenvoeging van graden in de personeelsformaties van een zelfde of van verschillende families van graden voor een aantal betrekkingen. De graden worden achter of onder elkaar opgesomd en in de marge verbonden met een accolade. De formule laat toe benoemingen te verrichten in deze graden van de pool die het best aansluiten bij de functionele noodwendigheden. Tevens wordt een grotere billijkheid bewerkstelligd bij de bevordering naar anciënniteit binnen de betrokken personeelsgroepen. Soms wordt de pool gebruikt voor geïsoleerde betrekkingen om een personeelslid een loopbaan te verzekeren binnen zijn specialisatie.

— Voorbeeld van groepering van families van graden :

7 { (Telefonist of e.a. beamte (\*))  
(Expeditionair of e.a. beamte (\*))  
(Bode-kamerbewaarder of e.a. bode-kamerbewaarder (\*))

— Voorbeeld van groepering binnen een zelfde familie :

1 { (Hoofdprogrammeur)  
(Programmeur 1e klasse)  
(Programmeur 2e klasse)

De poolvorming heeft als nadeel dat een juist overzicht van de functionele personeelsbehoeften verloren gaat. Zij zal daarom hoofdzakelijk beperkt worden tot de niveaus 3 en 4 en voor deze personeelsgroepen waarvoor een aanwijsbare polyvalentie bestaat en waarvan het aantal onvoldoende is om een eigen hiërarchische structuur op te zetten per familie van graden. De toepassing van de normen (2.3.) zal geschieden per pool. Zonodig zal worden rekening gehouden met het effectief.

Voor geïsoleerde gespecialiseerde betrekkingen is de pool slechts mogelijk indien geen vlakke loopbaan kan worden ingesteld.

\*  
\* \*

Wij zijn er ons van bewust dat de uitvoering van deze omzendbrief heel wat voorstudie zal vergen in de diensten, besturen en organismen die onder uw gezag, toezicht of voogdij zijn geplaatst.

Gelet, evenwel, op het belang van deze aanpassingen voor het personeels beheer vragen wij U om deze hervorming als prioritair te beschouwen en de nodige schikkingen te treffen om ze binnen een redelijke termijn door te voeren.

Indien zich specifieke problemen mochten voordoen bij de uitwerking van de voorstellen kan de Dienst van Algemeen Bestuur steeds worden geraadpleegd.

De Staatssecretaris,  
(Get.) Louis Bril.

De Minister,  
(Get.) Joseph Michel.

(1) In geval van globalisering der personeelsformaties op de in de punten 3.1.1. en 3.1.2. omschreven grondslagen, ware het om dezelfde redenen nuttig dat in diezelfde administratieve akte een hergroepering zou worden voorgeschreven van dezelfde aard als die welke overeenstemt met de tweede kolom van de bijkomende personeelsformatie waarvan sprake onder punt 3.1.0.

globaux ne sont pas nouveaux. Ce sont surtout les organisations les plus petites (ministères ou organismes) qui pourront introduire la globalisation générale si cela n'a pas encore été fait.

La création de barrières entre les services (2.4.) entrave la souplesse visée par la fixation de cadres globaux.

Complémentairement au cadre global, la répartition des emplois entre les différentes administrations du ministère ou de l'organisme peut se faire par un acte administratif du Ministre ou de son délégué, pris après avis du conseil de direction (1).

### 3.1.3. Groupement des grades et des emplois en pool (accolade).

Dans le cadre des formules de globalisation décrites ci-avant, les grades peuvent être regroupés dans un même pool. Le pool est, dans les cadres, une association de grades d'une même famille ou de différentes familles de grades qui correspond à un seul nombre d'emplois. Les grades sont énumérés l'un après l'autre ou l'un en-dessous de l'autre et reliés dans la marge par une accolade. La formule permet de faire des nominations aux grades du pool qui correspondent le mieux aux besoins fonctionnels. Elle permet également une équité plus grande dans la promotion selon l'ancienneté au sein des groupes de personnel intéressés. Parfois, le pool est utilisé pour des emplois isolés afin de donner à un membre du personnel une carrière dans sa spécialisation.

— Exemple de groupement de familles de grades :

7 { (Téléphoniste ou agent principal (\*))  
(Expéditionnaire ou agent principal (\*))  
(Messenger-huissier ou messenger-huissier principal (\*))

— Exemple de groupement au sein d'une même famille :

1 { (Chef programmeur)  
(Programmeur de 1re classe)  
(Programmeur de 2e classe)

Le désavantage du pool est que le cadre ne donne plus un aperçu exact des besoins fonctionnels de personnel. La formation de pool sera dès lors principalement limitée aux niveaux 3 et 4 et pour les groupes du personnel pour lesquels il y a une polyvalence certaine et dont le nombre est insuffisant pour établir une structure hiérarchique par famille de grades. L'application des normes (2.3) se fera par pool. Le cas échéant, il faudra tenir compte de l'effectif.

Pour les emplois spécialisés isolés, le pool n'est possible que si la carrière plane ne peut être instaurée.

\*  
\* \*

Nous sommes conscients que la concrétisation des orientations de cette circulaire requiert des études préalables dans les services, administrations et organismes sur lesquels vous exercez votre autorité, votre contrôle ou votre tutelle.

Cependant, étant donné leur importance pour la gestion du personnel, il vous est demandé de prendre les dispositions nécessaires pour que cette réforme soit considérée comme prioritaire et mise en œuvre dans les meilleurs délais.

Si des problèmes spécifiques d'application devaient apparaître, le Service d'Administration Générale se tiendrait à la disposition des autorités compétentes pour y apporter une solution.

Le Secrétaire d'Etat,  
(Signé) Louis Bril.

Le Ministre,  
(Signé) Joseph Michel.

(1) En cas de globalisation des cadres sur les bases définies sous les points 3.1.1. et 3.1.2., il serait utile, et ce pour les mêmes raisons, que dans cet acte administratif, soit prévu un regroupement de même nature que celui qui correspond à la deuxième colonne du cadre complémentaire dont il est question sous le point 3.1.0.