

BELGISCH STAATSBLAD

MONITEUR BELGE

Prijs van een jaarabonnement :

België : € 114,15; buitenland : € 507,60.

Prijs per nummer : € 4,24.

Voor abonnementen en voor verkoop per nummer kan U terecht bij het Bestuur van het Belgisch Staatsblad, Leuvenseweg 40-42, 1000 Brussel. Telefoon 02-552 22 11.



Prix de l'abonnement annuel :

Belgique : € 114,15; étranger : € 507,60.

Prix par numéro : € 4,24.

Pour les abonnements et la vente au numéro, prière de s'adresser à la Direction du Moniteur belge, rue de Louvain 40-42, 1000 Bruxelles. Téléphone 02-552 22 11.

172e JAARGANG

N. 306

172e ANNEE

DONDERDAG 26 SEPTEMBER 2002
EERSTE UITGAVE

JEUDI 26 SEPTEMBRE 2002
PREMIERE EDITION

Het Belgisch Staatsblad van 25 september 2002 bevat twee uitgaven, met als volgnummers 304 en 305.

Le Moniteur belge du 25 septembre 2002 comporte deux éditions, qui portent les numéros 304 et 305.

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST PERSONEEL EN ORGANISATIE

N. 2002 — 3339

[C — 2002/02215]

5 SEPTEMBER 2002. — Koninklijk besluit houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren in de Rijksbesturen

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Inleiding

De Copernicushervorming heeft zich tot doel gesteld de federale overheid om te vormen tot een slagvaardige organisatie die zowel een betere dienstverlener is voor haar klanten/gebruikers, als een betere werkgever voor haar ambtenaren.

Een fundamentele vernieuwing van het personeelsbeleid werd in de Copernicusnota als één van de voornaamste pijlers in deze hervorming naar voren geschoven. De modernisering van de loopbaan van de federale ambtenaar staat hierbij centraal.

In maart 2001 ging het vakbondsoverleg hieromtrent van start in de schoot van Comité B. Achtereenvolgens werd daarbij de gemene loopbaan van de huidige niveaus 3 en 4, 2 en 2+ grondig herbekeken. Het Verslag aan de Koning beschrijft de concrete voorstellen tot modernisering van de loopbaan van deze niveaus, die het onderwerp uitmaakten van syndicale onderhandelingen, geconcretiseerd in de nota van 29 november 2001 die reeds werd goedgekeurd door de Ministerraad. De voorstellen voor de loopbaan van niveau A worden momenteel onderhandeld.

SERVICE PUBLIC FEDERAL PERSONNEL ET ORGANISATION

F. 2002 — 3339

[C — 2002/02215]

5 SEPTEMBRE 2002. — Arrêté royal portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat

RAPPORT AU ROI

Sire,

Introduction

La réforme Copernic s'est fixé pour objectif de faire du service public fédéral une organisation dynamique, désireuse non seulement de proposer de meilleurs services à ses clients/utilisateurs mais aussi de devenir un meilleur employeur pour tous ses agents.

Un changement radical d'orientation dans la politique du personnel est considéré dans la note Copernic comme l'un des principaux piliers de cette réforme. La modernisation de la carrière des agents fédéraux occupe ici une place centrale.

Les premières négociations syndicales à ce sujet ont débuté en mars 2001 au sein du Comité B. Par après, ce fut au tour de la carrière commune des niveaux 3 et 4, 2 et 2+ actuels de subir d'importantes modifications. Le rapport au Roi décrit les propositions concrètes de modernisation pour les carrières de ces niveaux. Ces propositions ont fait l'objet de négociations syndicales qui ont abouti à la note du 29 novembre 2001 qui a déjà été approuvée au Conseil des Ministres. Les propositions pour la carrière de niveau A sont actuellement en négociation.

Het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit heeft betrekking op de gemene graden van de betrokken niveaus. De problematiek van de bijzondere graden dient nog in het kader van sectorieel overleg te worden behandeld. Er zal wel bij de verschillende openbare diensten op worden aangedrongen de loopbanen van deze bijzondere graden zoveel mogelijk in deze gemene loopbaan in te passen. Enkel bijzondere loopbanen die functioneel verantwoord zijn, kunnen blijven bestaan. Voor deze bijzondere loopbanen dienen de krachtlijnen van de modernisering maximaal te worden toegepast.

Anderzijds worden in dit besluit eveneens een aantal reglementaire wijzigingen aangebracht, die geen uitstaans hebben met de nieuwe loopbanen niveau's D, C en B. Op het einde van dit Verslag worden ook deze wijzigingen kort toegelicht.

NIEUWE LOOPBANEN NIVEAU D, C en B

Toepassingsgebied

Dit voorontwerp betreft :

- het personeel van de ministeries (federale openbare diensten),
- het personeel van de instellingen van openbaar nut,
- het personeel van de wetenschappelijke instellingen,
- het CALOG personeel van de federale politie.

De richtlijnen zijn niet van toepassing op de management- en staffuncties van de instellingen van openbaar nut en de wetenschappelijke instellingen, zolang deze de globale filosofie van de Copernicus-hervorming niet onderschrijven.

De nieuwe loopbaan is enkel van toepassing op de statutaire personeelsleden. De contractuele personeelsleden zullen echter ook profiteren van de hervorming, met name door de lineaire maatregelen, de verhoging van de wedden in de wervingsschalen van de gemene graden, de premie voor leidinggevenden en de competentietoelage. De richtlijnen die van toepassing zijn voor contractuele personeelsleden worden expliciet vermeld.

Structuur van dit Verslag

Hoofdstuk I behandelt de voornaamste knelpunten van het huidige loopbaansysteem. Hoofdstuk II zet uiteen hoe het nieuwe loopbaansysteem aan deze knelpunten tegemoet komt en bevat de krachtlijnen van de nieuwe loopbaan.

De daaropvolgende hoofdstukken (III, IV en V) beschrijven de concrete toepassing van deze nieuwe krachtlijnen voor elk van de nieuwe functieniveaus. Hierbij komt telkens het volgende aan bod :

- de specifieke problematiek van het huidige equivalente niveau,
- de toepassing van de algemene krachtlijnen voor het desbetreffende functieniveau,
- het loopbaanverloop binnen het functieniveau,
- de weddenschalen die van toepassing zijn binnen het functieniveau (in euro),
- de doorgroeimogelijkheden naar hogere niveaus,
- de timing, integratie van het huidige personeel en eventuele overgangsmatregelen verbonden aan de implementatie van de nieuwe loopbaan.

HOOFDSTUK I. — *Knelpunten in het huidige loopbaansysteem*

De volgende vier belangrijke knelpunten werden geconstateerd.

De huidige federale loopbaan

1) is onvoldoende gebaseerd op de inhoud en zwaarte van de functie.

Le présent projet d'arrêté royal concerne les grades communs des niveaux précités. La problématique des grades particuliers doit encore être traitée dans le cadre des négociations sectorielles. Il sera insisté auprès des différents services publics pour qu'ils intègrent autant que possible les carrières de ces grades particuliers dans cette nouvelle carrière commune. Seules les carrières particulières pour lesquelles il existe un besoin fonctionnel, peuvent continuer à exister. Pour ces carrières particulières, les lignes de force de la modernisation doivent être suivies au maximum.

D'autre part, ce projet reprend également certaines modifications réglementaires qui ne cadrent pas dans les nouvelles carrières. A la fin de ce rapport ces modifications sont également brièvement expliquées.

NOUVELLES CARRIERES NIVEAUX D, C et B

Champ d'application

Le présent projet concerne :

- le personnel des ministères (services publics fédéraux),
- le personnel des organismes d'intérêt public,
- le personnel des établissements scientifiques,
- le personnel CALOG de la police fédérale.

Les directives ne s'appliquent pas aux fonctions de management et d'encadrement des organismes d'intérêt public et des établissements scientifiques tant qu'ils ne reconnaissent pas la philosophie globale de la réforme Copernic.

La nouvelle carrière ne s'applique qu'aux membres du personnel statutaire. Le personnel contractuel profitera quand même également de la réforme, notamment par les mesures linéaires, l'augmentation des barèmes des échelles de recrutement des grades communs, la prime de direction et l'allocation de compétence. Les directives qui s'appliquent au personnel contractuel seront explicitement citées.

Structure du présent Rapport

Le chapitre I^{er} présente les principales lacunes du système de carrière actuel. Le chapitre II expose la manière dont le nouveau système de carrière va combler ces lacunes et énonce les lignes de force de la nouvelle carrière.

Les chapitres suivants (III, IV et V) décrivent l'application concrète de ces nouvelles lignes de force pour chacun des nouveaux niveaux de fonction. Les éléments suivants sont chaque fois abordés :

- la problématique spécifique du niveau équivalent actuel,
- l'application des lignes de force générales pour le niveau de fonction concerné,
- le déroulement de la carrière au sein du niveau de fonction,
- les échelles barémiques qui sont d'application au sein du niveau de fonction (en euro),
- les possibilités de promotion à des niveaux supérieurs,
- le timing, l'intégration du personnel actuel et les mesures transitoires éventuelles liées à l'implémentation de la nouvelle carrière.

CHAPITRE I^{er}. — *Lacunes du système de carrière actuel*

Le système actuel présente principalement les quatre lacunes suivantes.

La carrière fédérale actuelle

1) ne tient pas suffisamment compte du contenu et du poids de la fonction.

Diploma en anciënniteit bepalen momenteel vooral de beloning van de ambtenaar. De inhoud en zwaarte van de functie die hij uitoefent, houdt weinig of geen verband met zijn beloning. Eenzelfde graad, bijvoorbeeld bestuursassistent, kan een veelheid van functies dekken die niet noodzakelijk eenzelfde niveau van verantwoordelijkheden en vereisten stellen (bijvoorbeeld van klasseren tot het aansturen van een team van dossierbeheerders). Anderzijds kan eenzelfde functie, bijvoorbeeld bode, uitgeoefend worden door ambtenaren van verschillende graden met verschillende beloning (graad van beambte, klerk,...). Beide leveren problemen op van interne billijkheid.

2) biedt weinig stimulans om zich blijvend te ontwikkelen.

Het loopbaanverloop van de ambtenaar wordt bijna uitsluitend bepaald door zijn anciënniteit en door de contingentering van de betrekkingen. Dit stimuleert de ambtenaar weinig extra inspanningen te leveren om zijn functie blijvend naar behoren uit te oefenen en dit door zich inhoudelijk bij te schaven of verder te ontwikkelen. Terwijl goed gekwalificeerde ambtenaren net van essentieel belang zijn voor een flexibele en slagvaardige organisatie.

Bovendien, en dit sluit aan op het vorige punt, zijn bevorderingsexamens nog vaak te sterk kennisgericht en houden ze inhoudelijk weinig verband met de werkelijke vereisten van de job. Voor de ambtenaar die wel geschikt is om verder door te groeien, maar niet de tijd heeft om bepaalde vakken te "blokken", werkt dit demotiverend.

3) biedt onduidelijke groeikansen en loopbaanperspectieven.

Voor de ambtenaar is het moeilijk inzicht te krijgen in de groeikansen en loopbaanperspectieven die de loopbaan biedt. Ook dit werkt demotiverend en betekent een extra rem op de ontwikkeling van de ambtenaar. De huidige loopbaan is soms complex en ondoorzichtig. De veelheid aan graden en weddenschalen creëert bijkomende drempels, bijvoorbeeld op het vlak van interne mobiliteit. Hierdoor is het moeilijk een interne markt te ontwikkelen. Dit terwijl functiewisseling voor werknemers een instrument is om kennis en ervaring op te doen.

4) stelt een aantal problemen op het vlak van marktconformiteit.

Voor bepaalde functies is het moeilijk om geschikte kandidaten aan te trekken en te behouden. De beloning speelt daarin vaak een belangrijke rol. Marktstudie toont aan dat de bezoldiging (1) van de federale ambtenaar in bepaalde gevallen inderdaad lager ligt dan het mediaan niveau op de markt. Dit gaat echter niet op voor alle niveaus en graden. Integendeel, soms ligt de beloning in lijn met of zelfs hoger dan de private sector. In sommige gevallen is er enkel een verschil op bepaalde specifieke momenten in de loopbaan.

HOOFDSTUK II. — *Krachtlijnen van de nieuwe federale loopbaan*

Copernicus wil een oplossing bieden om deze knelpunten weg te nemen. Dit hoofdstuk beschrijft de algemene krachtlijnen gehanteerd bij het hertekenen van de nieuwe loopbaan.

Niettemin is voor elk van de afzonderlijke niveaus een oplossing op maat nodig om tegemoet te komen aan specifieke problemen of karakteristieken. De manier waarop de algemene krachtlijnen concreet zijn toegepast op de nieuwe niveaus B, C en D, die de huidige niveaus 2+, 2, 3 en 4 vervangen, is beschreven in de hierop volgende hoofdstukken.

Krachtlijn 1 :

Meer aandacht voor de inhoud en zwaarte van de functie

* Drie functieniveaus met aangepaste beloning en loopbaanstructuur.

Voor de ambtenaren van de huidige niveaus 4, 3, 2 en 2+, onderscheidt de nieuwe federale loopbaan in de toekomst nog drie brede functieniveaus :

- het niveau van « medewerker » (niveau D) – equivalent aan functies momenteel uitgeoefend door ambtenaren van niveau 3 en 4,

La rémunération de l'agent est fixée à l'heure actuelle en fonction de son diplôme et de son ancienneté. Le contenu et le poids de la fonction qu'il exerce n'influencent pas ou peu sa rémunération. Un même grade, celui d'assistant administratif par exemple, peut couvrir une multitude de fonctions qui n'exigent pas nécessairement les mêmes responsabilités et les mêmes compétences (cela peut par exemple aller du classement à la direction d'une équipe de gestionnaires de dossiers). D'autre part, une même fonction, celle de huissier par exemple, peut être exercée par des agents de grades différents et ne bénéficiant pas de la même rémunération (grade d'agent administratif, commis,...). Les deux cas présentent des problèmes d'équité interne.

2) n'incite pas à se développer de manière permanente.

Le déroulement de la carrière de l'agent dépend presque exclusivement de son ancienneté et du contingentement des emplois. Ceci n'incite pas l'agent à fournir des efforts supplémentaires pour continuer à exercer convenablement sa fonction et ceci en s'actualisant et se développant davantage. Cet aspect revêt pourtant une importance cruciale si nous voulons faire de l'Etat une organisation flexible et dynamique.

En outre et ceci rejoint le point précédent, les examens de promotion sont encore trop souvent basés sur les connaissances pures et ne tiennent en général pas compte des exigences réelles de la fonction. Ceci a le don de démotiver l'agent pourtant apte à avancer mais qui n'a pas le temps de « bloquer » certaines matières.

3) offre des possibilités de croissance et des perspectives de carrière peu claires.

Pour l'agent, il est difficile de voir clair dans les possibilités de croissance et les perspectives de carrières qu'offre la carrière actuelle. Ceci constitue un facteur de découragement et représente un frein supplémentaire au développement de l'agent. La carrière actuelle est parfois complexe et non transparente. La multitude de grades et d'échelles barémiques crée des seuils supplémentaires, notamment sur le plan de la mobilité interne. Il est alors difficile de développer un marché d'emplois interne. Pourtant, le changement de fonction est un instrument important pour l'agent pour gagner des connaissances et de l'expérience.

4) pose une série de problèmes au niveau de la conformité du marché.

Pour certaines fonctions, il est difficile d'attirer et de retenir de bons candidats. La rémunération n'y est en général pas étrangère. D'après une étude de marché (1), la rémunération d'un agent fédéral peut en effet parfois être inférieure au niveau moyen sur le marché. Cette remarque ne vaut toutefois pas pour tous les niveaux et tous les grades. En effet, dans certains cas, les rémunérations proposées dans le secteur public peuvent égaler, voire même dépasser les salaires proposés dans le secteur privé. La différence se marque parfois seulement à des moments bien précis de la carrière.

CHAPITRE II. — *Lignes de force de la nouvelle carrière fédérale*

La réforme Copernic a pour but de combler ces lacunes. Ce chapitre décrit les lignes de force générales de la nouvelle carrière.

Toutefois, pour chacun des niveaux, une solution sur mesure s'impose pour faire face aux problèmes ou caractéristiques spécifiques. Les chapitres suivants décrivent la manière dont ces lignes de force sont appliquées concrètement aux nouveaux niveaux B, C et D qui viendront remplacer les niveaux 2+, 2, 3 et 4 actuels.

Ligne de force 1 :

Prêter davantage attention au contenu et au poids de la fonction

* Trois niveaux de fonction avec rémunération et structure de carrière adaptées.

Pour les agents des niveaux 4, 3, 2 et 2+ actuels, la nouvelle carrière fédérale distinguera encore à l'avenir trois larges niveaux de fonction :

- le niveau de « collaborateur » (niveau D) – équivalent aux fonctions exercées actuellement par des agents des niveaux 3 et 4,

- het niveau van « assistent » (niveau C) – equivalent aan functies momenteel uitgeoefend door ambtenaren van niveau 2,
- het niveau van « deskundige » (niveau B) – equivalent aan functies momenteel uitgeoefend door ambtenaren van niveau 2+.

Een hoger functieniveau onderscheidt zich van het lagere door een hogere graad van verantwoordelijkheden en/of hogere vereisten die aan de functiehouders worden gesteld. Elk functieniveau vertegenwoordigt dus een bepaalde functiezwarte. Hier staat een aangepaste beloning en loopbaanstructuur tegenover.

In de loop van de volgende jaren en onder meer naar aanleiding van de problematiek van de bijzondere graden zal een studie uitgevoerd worden om het gewicht/niveau van verschillende functiegroepen te onderzoeken. Indien blijkt dat bepaalde functiegroepen eigenlijk op een ander niveau thuishoren, dan zal een procedure tot herschikking van de functie in het meer toepasselijke functieniveau overwogen worden.

Binnen de functieniveaus is soms nog een verschillende beloning voorzien voor verschillende functies indien deze ook op de markt significant verschillend worden beloond. Daarom bevat elk functieniveau een minimum aantal graden, waaraan een aangepaste beloning is gekoppeld.

* Premie voor leidinggevendend :

De nieuwe loopbaan voorziet voor bepaalde graden een premie voor ambtenaren die leidinggeven aan een team van een bepaalde grootte voor de periode dat ze dit doen. Het behoort tot de verantwoordelijkheid van het management, op voorstel van de onmiddellijke hiërarchische overste, de leidinggevendend aan te duiden die ten gevolge van hun leidinggevende verantwoordelijkheden recht hebben op de premie. De personeelsleden die op een directe manier leiding geven aan een team van 10 of meer medewerkers hebben in elk geval recht op de premie.

De premie wordt maandelijks uitbetaald en komt niet in aanmerking voor de berekening van het pensioen, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.

Krachtlijn 2 :

Competenties staan centraal in de loopbaanontwikkeling

In de nieuwe loopbaan staan de competenties van de ambtenaar centraal. Competenties zijn het geheel van kennis, vaardigheden, waarden en attitudes die de ambtenaar toepast om goed te functioneren in zijn functie, d.w.z. om de van hem verwachte resultaten te realiseren.

Er zijn twee soorten van competenties :

- functie-technische competenties : de specifieke kennis én vaardigheden vereist voor een functie (bijvoorbeeld analysevaardigheden, kennis van bepaalde reglementering,...),
- generieke competenties : gedragsmatige competenties die eerder betrekking hebben op de manier waarop de functie wordt uitgevoerd (bijvoorbeeld klantgericht optreden, samenwerken, ...).

In de nieuwe loopbaan worden de competenties van de ambtenaar afgewogen tegen de vereisten die de functie (2) stelt. Dit bepaalt voortaan in grote mate het loopbaanverloop van de ambtenaar.

1. Werving en interne mobiliteit

De ambtenaar krijgt toegang tot een functie indien hij over de competenties beschikt die voor deze functie vereist zijn.

Selectie voor een vacante betrekking gebeurt, zowel voor werving als voor interne mobiliteit, aan de hand van een vergelijkende selectie, onder toezicht van Selor. Tijdens de selectie wordt nagegaan of de interne en/of externe kandidaten beschikken over de nodige competenties om de functie naar behoren uit te oefenen.

De selectieprocedure bestaat daartoe uit twee delen :

- Een algemene selectieproef die de generieke competenties die de functie vereist, nagaat. Deze proef is identiek voor alle functies binnen een bepaalde graad of bepaalde functiefamilies binnen een graad. Een kandidaat wordt geschikt of ongeschikt bevonden.

- le niveau d'« assistant » (niveau C) – équivalent aux fonctions exercées actuellement par des agents de niveau 2,
- le niveau d'« expert » (niveau B) – équivalent aux fonctions exercées actuellement par des agents de niveau 2+.

La différence entre un niveau de fonction supérieur et un niveau de fonction inférieur réside dans le degré de responsabilité et/ou dans l'importance des exigences posées aux titulaires de la fonction. Chaque niveau de fonction représente donc un certain poids auquel correspondent une rémunération et une structure de carrière appropriées.

Au cours des années prochaines, et notamment suite à la problématique des grades particuliers une étude sera réalisée pour examiner le poids/le niveau de différents groupes de fonctions. Au cas où l'étude démontrerait que certains groupes de fonctions conviendraient mieux à un autre niveau, une procédure de reclassement de la fonction au niveau plus approprié sera reconsidérée.

Au sein des niveaux de fonction, la rémunération peut varier pour des fonctions différentes si celles-ci sont rémunérées différemment sur le marché. Pour cette raison, chaque niveau de fonction comprend un nombre minimum de grades, auxquels correspond une rémunération adaptée.

* Prime pour les agents dirigeants :

Pour certains grades, la nouvelle carrière prévoit une prime pour les agents qui gèrent de manière directe une équipe d'une certaine taille pendant ladite période. Il est de la responsabilité du management, sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat, de désigner les agents qui ont droit à la prime pour leurs responsabilités de gestion d'équipe. Les agents qui gèrent de manière directe une équipe de 10 collaborateurs minimum ont en tout cas droit à la prime.

La prime est payée de manière mensuelle et n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la pension, du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année.

Ligne de force 2 :

Les compétences occupent une place centrale dans le développement de la carrière

Les compétences de l'agent occupent une place centrale dans la nouvelle carrière. Les compétences représentent l'ensemble des connaissances, des aptitudes, des valeurs et des attitudes auxquelles l'agent recourt pour bien remplir sa fonction, c-à-d pour mener à bien les missions qui lui sont assignées.

On distingue deux types de compétences :

- les compétences techniques fonctionnelles : les connaissances et aptitudes spécifiques nécessaires à la fonction (par exemple aptitudes d'analyse, connaissance d'une réglementation particulière,...),
- les compétences génériques : compétences comportementales qui concernent la manière dont la fonction est exercée (par exemple le fait de prêter attention au client, de collaborer,...).

Dans la nouvelle carrière, les compétences de l'agent sont comparées aux exigences de la fonction (2). Ceci influence désormais en grande partie le déroulement de la carrière de l'agent.

1. Recrutement et mobilité interne

L'agent peut accéder à une fonction s'il possède les compétences qui sont requises par la fonction.

La sélection pour un emploi vacant s'opère à partir d'une sélection comparative, tant pour le recrutement que pour la mobilité interne, et sous le contrôle de Selor. Au cours de la sélection, les candidats internes et/ou externes sont soumis à des épreuves pour déterminer s'ils sont à même de remplir convenablement la fonction.

La procédure de sélection se fait en deux parties :

- Une épreuve de sélection générale en vue d'évaluer les compétences génériques requises par la fonction. Cette épreuve est la même pour toutes les fonctions au sein d'un même grade ou pour certaines familles de fonctions au sein d'un grade. Le candidat est jugé apte ou inapte pour la fonction.

- Een bijkomende selectieproef die de functie-technische competenties van de geschikte kandidaten nagaat. Hierbij is de rol van de betrokken federale overheidsdienst van doorslaggevend belang. De geslaagde kandidaten worden gerangschikt naar geschiktheid voor de functie.

De meest geschikte kandidaat wordt aangesteld in de betrekking en komt in de eerste weddenschaal van de graad terecht. Kandidaten die geslaagd zijn in de vergelijkende selectie, maar niet worden aangesteld, zijn vrijgesteld van de algemene selectieproef voor andere vacante betrekkingen binnen de graad/functiefamilie voor een periode van 2 jaar voor externe kandidaten of 3 jaar voor interne kandidaten.

2. Loopbaanverloop binnen het functieniveau

De ambtenaar kan binnen zijn functie(niveau) geldelijk doorgroeiën indien hij zijn competenties actualiseert.

Per graad zijn een aantal weddenscalen gedefinieerd die een bepaalde mate van competentie en ervaring binnen het functieniveau weerspiegelen.

Groei in een weddenschaal blijft automatisch en is gebaseerd op de (geldelijke) anciënniteit van de ambtenaar. De ambtenaar behoudt dus een gewaarborgde loopbaan binnen de eerste weddenschaal.

Voor de ambtenaren van niveau C en hoger gebeurt de verdere ontwikkeling naar hogere weddenscalen binnen de graad voortaan echter op basis van de competenties van de ambtenaar.

Van de ambtenaar wordt verwacht dat hij een voortdurende inspanning levert om zijn competenties actueel te houden. Het is immers van het grootste belang dat de ambtenaar mee evolueert met de wijzigende vereisten van zijn functie, die, o.a. onder invloed van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, evolueren in de tijd. De overheid als werkgever wil de ambtenaar hier dan ook voor belonen. Concreet kan de ambtenaar bewijs leveren dat hij zijn competenties actueel houdt aan de hand van een competentiemeting.

Een competentiemeting gaat na of de ambtenaar over de nodige functie-technische en generieke gedragsmatige competenties beschikt om een functie op zijn functieniveau met een zekere graad van succes uit te kunnen oefenen. Dit gebeurt aan de hand van een toepassingsproef of gecertificeerde opleiding enerzijds en een gedragsgericht interview anderzijds.

Een competentiemeting mag zeker niet verward worden met examens zoals die momenteel zijn gekend : de ambtenaar die zijn competenties actueel houdt en zijn functie naar behoren heeft uitgeoefend, kan de competentiemeting zonder aanzienlijke bijkomende voorbereiding met succes afleggen. Competentiemeting is ook geen prestatiemeting : de mate waarin de medewerker zijn doelstellingen en vooropgestelde resultaten bereikt, wordt geëvalueerd in het kader van de evaluatiecyclus die het voorwerp uitmaakt van een afzonderlijk ontwerp van koninklijk besluit, maar heeft géén impact op de beloning van de ambtenaar.

Het is ook de ambitie van de federale overheid om een kader aan te reiken waarbij een maximaal aantal ambtenaren de competenties ontwikkelt die de organisatie nodig heeft. Het is dus in het belang van de overheid een maximaal aantal ambtenaren te doen slagen in de competentiemeting.

De ambtenaar kan een eerste keer deelnemen aan een competentiemeting na afloop van de stageperiode en benoeming in de graad. Indien hij deze meting met succes aflegt, heeft hij recht op een competentietoelage boven op zijn basiswedde in de eerste weddenschaal. Iedere ambtenaar die slaagt in de competentiemeting heeft recht op de toelage; er worden geen contingenten toegepast. De ambtenaar die niet slaagt, kan zich, vanaf het daaropvolgende jaar, opnieuw inschrijven voor de competentiemeting om alsnog de competentietoelage te verwerven.

- Une épreuve de sélection supplémentaire en vue d'évaluer cette fois les compétences techniques fonctionnelles des candidats aptes. Lors de celle-ci, le service public fédéral concerné a un rôle déterminant. Les candidats sélectionnés seront classés en fonction de leur aptitude pour la fonction.

Le meilleur candidat est désigné et se retrouve dans la première échelle barémique du grade. Les candidats qui ont réussi la procédure de sélection, mais qui ne sont pas désignés, sont dispensés de l'épreuve de sélection générale pour d'autres emplois vacants au sein du grade/de la famille de fonctions pour une période de 2 ans pour les candidats externes et pour une période de 3 ans pour les candidats internes.

2. Déroulement de la carrière au sein du niveau de fonction

L'agent peut avancer pécuniairement au sein de sa fonction/de son niveau de fonction s'il actualise ses compétences.

Une série d'échelles barémiques sont définies par grade; elles reflètent les compétences et l'expérience au sein du niveau de fonction.

L'avancement dans l'échelle barémique reste automatique et est basé sur l'ancienneté (pécuniaire). L'agent reste donc assuré d'une carrière au sein de la première échelle barémique.

Pour les agents de niveau C et plus, le passage aux échelles barémiques supérieures au sein du grade se fera désormais sur base des compétences de l'agent.

Normalement, l'agent est tenu de fournir les efforts nécessaires pour actualiser ses compétences. Il est en effet très important que l'agent évolue avec les exigences changeantes de sa fonction qui se modifie notamment sous l'influence de développements technologiques et sociaux. Le service public fédéral, en tant qu'employeur, tient dès lors à récompenser les agents qui prendront la peine de s'actualiser et de se développer. Concrètement, l'agent peut prouver qu'il actualise ses compétences sur base d'une mesure de compétences.

La mesure de compétences permet de voir si l'agent dispose des compétences techniques fonctionnelles et génériques pour pouvoir exercer avec succès une fonction de son niveau. Cette mesure se fait à partir d'un test d'application ou d'une formation certifiée, d'une part, et d'une interview axée sur le comportement, d'autre part.

Il ne faut certainement pas confondre mesures de compétences et examens tels qu'ils sont organisés à l'heure actuelle : l'agent, qui actualise ses compétences et qui exerce bien sa fonction, peut se soumettre sans problème à la mesure de compétences sans devoir vraiment s'y préparer. La mesure de compétences n'est pas non plus une mesure de performances : le degré dans lequel l'agent réalise ses objectifs et résultats supposés, est évalué dans le cadre du cycle d'évaluation qui fait l'objet d'un projet d'arrêté royal distinct, mais n'a pas d'impact sur la rémunération de l'agent.

C'est également l'ambition de l'autorité fédérale d'offrir un cadre qui permet à un maximum d'agents de développer les compétences requises par l'organisation. Il est donc dans l'intérêt de l'autorité qu'un maximum d'agents réussisse cette mesure de compétences.

L'agent peut prendre part une première fois à une mesure de compétences après sa période de stage et sa nomination au grade. S'il réussit cette mesure, il a droit à une allocation de compétences qui vient s'ajouter à son traitement de base dans la première échelle barémique. Chaque agent qui réussit a droit à cette allocation; il n'existe aucun contingent. L'agent qui ne réussit pas la mesure, peut, dès l'année suivante, s'inscrire à nouveau s'il veut bénéficier à son tour de cette allocation de compétences.

Het bedrag van de competentietoelage verschilt naargelang de graad waarin de ambtenaar zich bevindt en wordt pro rata temporis berekend. De toelage wordt jaarlijks éénmalig uitbetaald in de maand september. In tegenstelling tot andere toelagen, zal deze competentietoelage in aanmerking worden genomen voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. De Minister van Pensioenen zal een initiatief nemen om de competentietoelage in de lijst van de weddesupplementen op te nemen die in aanmerking kunnen komen voor de pensioenberekening.

Vermits de functievereisten evolueren, is de geldigheidstermijn van de competentiemeting en de daaraan verbonden competentietoelage beperkt in tijd. De periode waarvoor de toelage geldig is, varieert van 3 tot 8 jaar, naargelang de graad.

Na afloop van deze termijn kan de ambtenaar opnieuw deelnemen aan een competentiemeting om voor een nieuwe periode aanspraak te maken op de competentietoelage. Na herhaaldelijk slagen in de competentiemeting, wordt de ambtenaar bevorderd naar een hogere weddenschaal binnen de graad. Hierdoor wordt de competentietoelage definitief verworven. Het aantal competentiemetingen en het precieze loopbaanverloop verschilt per functieniveau / graad en wordt concreet beschreven in de volgende hoofdstukken.

Ook contractuele personeelsleden van niveau C en hoger, die minimaal één jaar in dienst zijn, kunnen deelnemen aan een competentiemeting om boven op hun wedde een competentietoelage te verdienen. De periodiciteit van de competentiemeting en de daaraan verbonden geldigheidstermijn van de competentietoelage is identiek aan deze voor de statutaire personeelsleden van dezelfde graad.

Opmerking : Voor de ambtenaren van niveau D blijft een meer herkenbaar systeem op basis van anciënniteit en normen van toepassing voor wat het doorgroeien naar de hogere weddenscalen binnen de graad betreft.

3. Bevordering tot een hoger functieniveau

De ambtenaar kan doorgroeien naar een hogere functie indien hij over de competenties beschikt om een functie op dat niveau uit te oefenen.

Bevordering tot een hoger functieniveau is voortaan afhankelijk van het resultaat van een vergelijkende selectie voor een vacante betrekking in een functie op dat niveau.

Ambtenaren kunnen dus als interne kandidaat deelnemen aan een selectieprocedure voor een vacante betrekking van bepaalde graden van een hoger niveau.

Deze selectieprocedure verloopt identiek aan de normale procedure voor externe kandidaten en/of interne kandidaten (mobiliteit) en toetst de competenties van de kandidaat aan de werkelijke vereisten van de functie.

Indien de ambtenaar hierbij als meest geschikte kandidaat naar voor komt, wordt hij bevorderd tot het hogere niveau en aangesteld in de nieuwe graad. Indien de ambtenaar slaagt, maar niet wordt aangesteld, is hij vrijgesteld van de algemene selectieproef voor andere vacante betrekkingen binnen de graad voor een periode van 3 jaar.

Krachtlijn 3 : Duidelijke groeikansen en loopbaanperspectieven

De nieuwe federale loopbaan moet toelaten een interne arbeidsmarkt te ontwikkelen en duidelijkere groeikansen en loopbaanperspectieven aan de ambtenaar te bieden.

1. Nieuwe loopbaanperspectieven voor de federale ambtenaar

De functionele behoefte van de organisatie blijft natuurlijk een belangrijke factor in het creëren van loopbaanperspectieven. De overheid wenst echter zoveel mogelijk hinderpalen weg te nemen voor individuele ambtenaren die hun competenties in een andere functie willen inzetten en verder ontwikkelen.

Le montant de cette allocation de compétences varie selon le grade de l'agent et est calculé prorata temporis. Cette allocation est payée une fois par an au mois de septembre. Contrairement à d'autres allocations, elle entre en compte dans le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année. Une initiative sera prise par le Ministre des Pensions pour ajouter l'allocation de compétences dans la liste des suppléments de traitement qui peuvent être pris en compte pour le calcul de la pension.

Comme les exigences de la fonction évoluent, la mesure de compétences et l'allocation de compétences qui y est liée ne sont valables que pour une durée limitée dans le temps. La période de validité de cette allocation varie de 3 à 8 ans, selon le grade.

Au terme de cette période, l'agent peut à nouveau se soumettre à une mesure de compétences s'il veut continuer à bénéficier de cette allocation de compétences. S'il réussit successivement plusieurs mesures de compétences, l'agent passe à une échelle barémique supérieure du grade. Lors de cet avancement en échelle, l'allocation de compétences est de ce fait définitivement acquise. Le nombre de mesures de compétences et le déroulement précis de la carrière varient selon le niveau de fonction/le grade et sont décrits ci-après plus concrètement.

Les membres du personnel contractuels de niveau C ou de niveau supérieur, qui ont un minimum d'une année de service, peuvent également participer à la mesure de compétences pour bénéficier d'une allocation de compétences en plus de leur traitement. La périodicité de la mesure de compétences comme la période de validité de l'allocation y associée, sont identiques à celles-ci des agents statutaires d'un même grade.

Remarque : Pour les agents de niveau D, un système plus reconnaissable reste applicable. Ce système continue à reposer sur l'ancienneté et les normes applicables pour le passage aux échelles barémiques supérieures au sein du grade.

3. Promotion à un niveau de fonction supérieur

L'agent peut être promu à une fonction supérieure s'il dispose des compétences pour exercer une fonction de ce niveau.

La promotion à un niveau de fonction supérieur est désormais tributaire du résultat d'une sélection comparative pour un emploi vacant dans une fonction de ce niveau.

Les agents peuvent donc participer comme candidats internes à une procédure de sélection pour un emploi vacant de certains grades d'un niveau supérieur.

Cette procédure de sélection est identique à la procédure normale pour les candidats externes et/ou internes (mobilité) et teste les compétences du candidat par rapport aux exigences réelles de la fonction.

Si l'agent est considéré comme étant le meilleur candidat, il est promu au niveau supérieur et désigné dans le nouveau grade. Si l'agent réussit mais n'est pas désigné, il est dispensé de l'épreuve de sélection générale pour d'autres emplois vacants dans le grade pour une période de 3 ans.

Ligne de force 3 : Possibilités de croissance et perspectives de carrière claires

La nouvelle carrière fédérale doit permettre de développer un marché d'emploi interne et d'offrir des possibilités de croissance et des perspectives de carrière plus claires aux agents.

1. Nouvelles perspectives de carrière pour l'agent fédéral

Les besoins fonctionnels de l'organisation demeurent naturellement un facteur important lors de la création de perspectives de carrière. Le service public fédéral souhaite toutefois limiter autant que possible les obstacles qui gênent la progression d'agents désireux de se développer et de mettre leurs compétences au service d'une autre fonction.

Bevorderen van de interne mobiliteit

Het aantal verschillende graden is in de nieuwe gemene federale loopbaan tot een minimum teruggebracht. Bovendien zal er bij de verschillende openbare diensten op worden aangedrongen de loopbaan van de bijzondere graden zoveel mogelijk in deze gemene loopbaan in te passen. Enkel bijzondere loopbanen die functioneel verantwoord zijn, kunnen blijven bestaan. De federale overheid wil op deze manier zoveel mogelijk drempels voor interne mobiliteit wegnemen.

Toegankelijker maken van bevordering in niveau

De bevordering naar een hoger functieniveau is voortaan afhankelijk van een selectieprocedure die voor de functie relevante competenties bij de kandidaat nagaat. Voor ambtenaren die wél over de competenties beschikken om een functie op een hoger niveau uit te oefenen, maar niet genoeg tijd hebben om zich op soms irrelevante kennisexamens voor te bereiden, wordt de bevordering in niveau dus een stuk toegankelijker gemaakt.

2. Ontwikkeling van de ambtenaar wordt gericht op relevante competenties

De federale overheid engageert zich om haar medewerkers voldoende mogelijkheden te bieden om hun competenties te ontwikkelen. De overheid zal hiervoor de organisatie en capaciteit ontwikkelen en uitbouwen om deze ontwikkelingsmogelijkheden aan de ambtenaar aan te bieden. De recent gelanceerde ontwikkelingstrajecten voor 4 P&O rollen (consultants op het vlak van organisatie-ontwikkeling, BPR, interne communicatie en HR), zijn hiervan een concreet voorbeeld. Deze trajecten bieden aan ruim 250 ambtenaren de mogelijkheid om hun competenties op dit vlak te ontwikkelen.

Anderzijds wil de federale overheid ook op een meer zinvolle manier omgaan met de ontwikkeling van haar ambtenaren, door ze te richten op competenties die relevant zijn voor zowel de ambtenaar als de organisatie. Concreet zal dit gebeuren aan de hand van individuele ontwikkelingsplannen. Een ontwikkelingsplan duidt aan welke competenties de ambtenaar dient te ontwikkelen of verbeteren en definieert hiervoor concrete ontwikkelingsacties (waaronder, maar niet uitsluitend, opleidingsacties). Deze ontwikkelingsacties zijn de gedeelde verantwoordelijkheid van de ambtenaar en de organisatie (vertegenwoordigd door de leidinggevende).

Een zinvolle invulling van de stageperiode

Het principe van het individuele ontwikkelingsplan zal enerzijds concreet gehanteerd worden in het kader van een nieuwe, meer zinvolle invulling van de stageperiode. De invulling van de stage zal fundamenteel herbekeken worden. Elke selectie resulteert in het opstellen van een individueel dossier met de sterke en zwakkere punten van de weerhouden kandidaat. Dit dossier wordt bezorgd aan de betrokken stafdienst P&O en de leidinggevende. Op basis hiervan stelt de leidinggevende-stagebegeleider, met ondersteuning vanuit de stafdienst P&O, een individueel ontwikkelingsplan op voor de stagiair voor de duur van de stageperiode, voortaan één jaar behalve wat betreft het niveau D waarvoor de stage op drie maanden blijft bepaald. Dit plan wordt in de loop van de stageperiode door beiden opgevolgd. Aan het eind van de stageperiode wordt de stagiair geëvalueerd door zijn leidinggevende-stagebegeleider. In geval van positieve evaluatie wordt de stagiair benoemd.

Ontwikkelingsplan gekoppeld aan competentiemeting

Voor de ambtenaar die deelneemt aan een competentiemeting wordt na afloop eveneens een advies opgemaakt waarin de zwakke en sterke punten van de medewerker worden belicht. De directe leidinggevende, hierin gesteund door de stafdienst P&O, bespreekt dit advies met de ambtenaar. Deze bespreking resulteert in een individueel ontwikkelingsplan voor de ambtenaar.

Favoriser la mobilité interne

Dans le cadre de la nouvelle carrière fédérale commune, le nombre de grades différents a été réduit à un minimum. Il sera insisté en outre auprès des différents services publics fédéraux pour qu'ils intègrent autant que possible la carrière des grades particuliers dans cette nouvelle carrière commune. Seules les carrières particulières pour lesquelles il existe un besoin fonctionnel, peuvent continuer à exister. Le service public fédéral, de cette manière, souhaite faire disparaître autant que possible les seuils de mobilité interne.

Favoriser la promotion en niveau

La promotion à un niveau de fonction supérieur dépend désormais d'une procédure de sélection visant à évaluer les compétences du candidat. Pour les agents qui disposent des compétences requises pour exercer une fonction à un niveau supérieur mais qui n'ont pas suffisamment de temps pour se préparer à des examens de connaissance pure, parfois non pertinents, la promotion en niveau sera plus accessible.

2. Développement de l'agent axé sur des compétences pertinentes

Le service public fédéral s'engage à proposer à ses collaborateurs suffisamment de possibilités de développer leurs compétences. A cette fin, l'organisation et les moyens nécessaires pour offrir ces possibilités de développement à l'agent, seront développés et mis en place. Les trajets de développement lancés récemment pour 4 rôles P&O (consultants en matière de développement organisationnel, BPR, communication interne, RH) en sont un exemple concret. Ces trajets offrent à plus de 250 agents la possibilité de développer leurs compétences dans cette matière.

D'autre part, le service public fédéral veut veiller à un développement plus utile de ses agents, en les axant sur les compétences intéressantes aussi bien pour l'agent que pour l'organisation. A cet effet, des plans individuels de développement seront mis sur pied. Ce plan de développement indique quelles sont les compétences à développer ou à améliorer par l'agent et définit des actions concrètes de développement (dont notamment, mais pas exclusivement, des actions de formation). Ces actions de développement sont la responsabilité partagée de l'agent et de l'organisation (représentée par le dirigeant).

Un programme utile lors de la période de stage

Ce plan individuel de développement s'inscrira dans le cadre d'un programme plus utile lors de la période de stage. Le concept du stage sera redéfini de manière fondamentale à cette fin. Chaque sélection donne lieu à la rédaction d'un dossier individuel reprenant les points forts et les points faibles du candidat retenu. Ce dossier est transmis au service d'encadrement P&O concerné et au dirigeant. Sur base de ces informations, le dirigeant-accompagnateur de stage, soutenu par le service d'encadrement P&O, rédige un plan de développement individuel destiné au stagiaire pour la durée du stage, qui est désormais d'un an sauf en ce qui concerne le niveau D pour lequel le stage est toujours de 3 mois. Les deux parties suivent ce plan lors de la période de stage. Au terme de la période de stage, le stagiaire est évalué par son dirigeant-accompagnateur de stage. S'il reçoit une évaluation positive, le stagiaire est alors nommé.

Plan de développement lié à la mesure des compétences

L'agent qui se soumet à une mesure de compétences fait l'objet par après d'un avis qui décrit les points forts et les points faibles de l'agent. Le dirigeant/chef direct de l'agent, soutenu par le service d'encadrement P&O concerné, discute cet avis avec l'agent. Cette discussion débouche sur l'élaboration d'un plan individuel de développement pour l'agent.

Krachtlijn 4 : Een marktconforme beloning

De nieuwe loopbaan voorziet in een marktconforme beloning voor de federale ambtenaar. Hiertoe werden zowel een aantal lineaire, als een aantal specifieke, niet-lineaire, maatregelen getroffen.

1. Lineaire maatregelen

De weddenschalen van zowel de gemene als de bijzondere graden van niveau 4, 3, 2 en 2+ worden met 1 % verhoogd voor alle federale personeelsleden, zowel statutair als contractueel. Dit impliceert eveneens een péréquation van de pensioenen.

Diezelfde personeelsleden ontvangen een bruto vakantiegeld dat overeenstemt met 92 % van de bruto bezoldiging (wedde, desgevallend verhoogd met de haard- of standplaatstoelage) van de maand maart van het vakantiejaar. Deze verhoging wordt niet gefaseerd, maar in één beweging toegekend.

Deze lineaire maatregelen voorzien in een versnelde uitvoering van het Intersectoraal Akkoord 2001-2002 (protocol nr. 125/1). Onderstaande tabel geeft per functieniveau de vooropgestelde timing van implementatie weer.

	1 % lineaire verhoging (*) — 1 % augmentation linéaire	Vakantiegeld — Pécule de vacances
Niveau 3 & 4 (niveau D)	1/1/2002	92 % in/en 2002
Niveau 2 (niveau C)	1/6/2002	92 % in/en 2002
Niveau 2+ (niveau B)	1/10/2002	92 % in/en 2003

(*) timing valt samen met de implementatie van de nieuwe loopbaan voor het niveau
le timing correspond à l'implémentation de la nouvelle carrière pour le niveau

Voor niveau 1 zijn de onderhandelingen nog bezig. Dezelfde lineaire maatregelen worden echter ook voor dit niveau voorzien. De timing van de 1 % verhoging is momenteel gepland voor begin 2003. Wat het vakantiegeld betreft zal een gefaseerde aanpak gehanteerd worden in drie stappen vanaf 2003.

2. Specifieke, niet-lineaire maatregelen

De nieuwe loopbaan komt bovendien bijkomend tegemoet aan de specifieke problemen die werden geïdentificeerd tijdens de marktstudie. Bij de constructie van de weddenschalen werd er naar gestreefd de federale ambtenaar die zijn competenties actueel houdt, en dus een normaal loopbaanverloop kent, te belonen op een niveau equivalent aan de mediaan van de markt. De nieuwe loopbaan voorziet zelfs de mogelijkheid om, binnen dezelfde graad, door te groeien tot een beloning die zich boven de mediaan situeert voor een vergelijkbaar functieniveau.

3. Impact van beide soorten maatregelen op het bruto jaarloon van de federale ambtenaar

Volgende tabel geeft de impact weer van deze maatregelen op het bruto jaarloon van de federale ambtenaar.

	Impact lineaire maatregelen — Impact des mesures linéaires		Totale impact lineaire en niet-lineaire maatregelen (°) — Impact total des mesures linéaires et non-linéaires (°)		
	Minimale stijging* — Augmentation minimale *	Maximale stijging** — Augmentation maximale **	Minimale stijging — Augmentation minimale	Maximale stijging — Augmentation maximale	Gemiddelde stijging — Augmentation moyenne
Niveaus 3 & 4 (niveau D) Niveaux 3 & 4 (niveau D)	1,9 %	4,5 %	1,9 %	9,5 %	3,6 %
Niveau 2 (niveau C) Niveau 2 (niveau C)	2,6 %	4,9 %	2,6 %	8,4 %	4,6 %
Niveau 2+ (niveau B) Niveau 2+ (niveau B)	2,6 %	5,1 %	3,4 %	19,1 %	6,4 %

* voor minimumwedde in laagste weddenschaal;
pour le traitement minimum dans l'échelle barémique la moins élevée;

** voor maximumwedde in hoogste weddenschaal
pour le traitement maximal dans la plus haute échelle barémique.

Opmerking : Deze cijfers geven de totale impact weer van de lineaire maatregelen en de integratie in de nieuwe weddenschalen op het bruto jaarloon.

Remarque : Ces chiffres reflètent l'impact total des mesures linéaires et de l'intégration dans les nouvelles échelles barémiques sur le salaire annuel brut.

Ligne de force 4 : Une rémunération conforme au marché

La nouvelle carrière prévoit d'octroyer à l'agent fédéral une rémunération conforme au marché. A cet effet, une série de mesures linéaires et de mesures spécifiques, non-linéaires ont été prises.

1. Mesures linéaires

Les échelles barémiques des grades communs et particuliers des niveaux 4, 3, 2 et 2+ sont augmentées d'1 % pour tous les membres du personnel fédéral, qu'ils soient statutaires ou contractuels. Ceci implique également une péréquation des pensions.

Ces mêmes membres du personnel reçoivent un pécule de vacances brut correspondant à 92 % du salaire brut (traitement, si nécessaire augmenté par une allocation de foyer ou de résidence) du mois de mars de l'année de vacances. Cette augmentation est versée d'un seul coup et non en différentes phases.

Ces mesures linéaires visent à accélérer l'exécution de l'Accord intersectoriel 2001-2002 (protocole n° 125/1). Le tableau ci-dessous indique la date de mise en oeuvre de ces mesures par niveau de fonction.

Les négociations sont encore en cours pour le niveau 1. Les mêmes mesures linéaires sont également prévues pour ce niveau. Le timing de l'augmentation de 1 % est pour l'instant prévu pour début 2003. Au niveau du pécule de vacances, on optera pour une approche phasée en trois étapes à partir de 2003.

2. Mesures spécifiques non-linéaires

La nouvelle carrière propose en outre une réponse aux problèmes spécifiques identifiés lors de l'étude de marché. Lors de la construction des échelles barémiques, le but poursuivi fut d'octroyer à l'agent fédéral qui actualise ses compétences, et qui mène donc une carrière normale, une rémunération équivalente à la médiane du marché. La nouvelle carrière prévoit même la possibilité, dans un même grade, d'atteindre une rémunération située au-dessus de la médiane du marché pour un niveau de fonction comparable.

3. Impact des deux types de mesures sur le salaire annuel brut de l'agent fédéral

Le tableau ci-dessous indique l'impact de ces mesures sur le salaire annuel brut de l'agent fédéral.

Zowel de statutaire, als de contractuele personeelsleden van niveau C en hoger kunnen via de competentietoelage nog een bijkomend financieel voordeel halen na het slagen van een competentiemeting. Onderstaande tabel geeft de orde van grootte van dit bijkomend financieel voordeel weer.

L'agent statutaire et contractuel de niveau C et de niveaux supérieurs peut, sous la forme de l'allocation de compétence, bénéficier d'un avantage financier complémentaire, s'il réussit la mesure de compétences. Le tableau ci-dessous indique l'ordre de grandeur de cet avantage financier additionnel.

		*Bedrag toelage — * Montant de l'allocation	Toelage uitgedrukt in % van bruto jaarloon — Allocation en % du salaire annuel brut
Niveau 2 (niveau C)		1.700 EUR (68.578 BEF)	7 à 12 %
Niveau 2+ (niveau B)	Administratief deskundige Expert administratif	2.000 EUR (80.680 BEF)	7 à 13 %
	Financieel of technisch deskundige Expert financier ou technique	2.000 EUR (80.680 BEF)	6,5 à 12 %
	ICT deskundige Expert ICT	2.500 EUR (100.850 BEF)	7,5 à 14,5 %

* bruto bedrag, gekoppeld aan spilindex 138,01
montant brut, lié à l'indice-pivot 138,01

4. Permanente evaluatie van de marktconformiteit

De federale overheid engageert zich om op regelmatige basis (bijvoorbeeld tweemaaljaarlijks) en naar aanleiding van volgende onderhandelingen, de marktconformiteit van de beloning te onderzoeken. Hiertoe wordt, in de schoot van Comité A, een studiecentrum opgericht dat de evolutie van de loopbanen en lonen in de openbare en particuliere sector opvolgt.

HOOFDSTUK III. — *Loopbaan* voor het functieniveau « medewerker » (niveau D)

1. Specifieke problematiek huidige loopbaan niveaus 3 en 4

De niveaus 3 en 4 in de federale openbare diensten tellen momenteel circa 25.700 personeelsleden, waarvan 70 % (ca. 18.000) statutair. Ongeveer 37 % van alle personeelsleden in deze niveaus bevindt zich in de gemene loopbaan.

De huidige gemene loopbaan van de niveaus 3 en 4 telt 6 verschillende graden (arbeider, geschoold arbeider, beampte, klerk, vakman en werkmeester) en in totaal 17 verschillende weddenscalen.

In praktijk is er echter binnen de administratieve loopbaan enerzijds, en de technische loopbaan anderzijds, geen significant verschil vast te stellen tussen de functies die door medewerkers van niveau 3 en 4 worden uitgeoefend. Toch is de beloning verschillend. Dit levert dus een probleem op het vlak van interne billijkheid.

Qua marktconformiteit stelt zich voor deze niveaus geen probleem, zeker niet na invoering van de lineaire maatregelen (1 % lineaire loonsverhoging en vakantiegeld aan 92 % van de bruto maandbezoldiging).

2. Toepassing van de krachtlijnen op de nieuwe loopbaan niveau D

a) Integratie van de niveaus 3 en 4 in één functieniveau met marktconforme beloning

De nieuwe federale loopbaan voorziet één functieniveau, namelijk dat van « medewerker », ter vervanging van de huidige niveaus 3 en 4. Dit vereenvoudigt niet alleen de loopbaan, het neemt ook de problemen van interne billijkheid weg. Voor het functieniveau « medewerker » worden geen specifieke diplomaverreisten gesteld.

4. Evaluation permanente de la conformité au marché

L'autorité fédérale s'engage à analyser régulièrement (par exemple tous les deux ans) et pour des prochaines négociations la conformité au marché de la rémunération. A cette fin, un centre d'études sera créé, au sein du Comité A, afin de suivre l'évolution des carrières et des salaires dans les secteurs public et privé.

CHAPITRE III. — *Carrière* pour le niveau de fonction « collaborateur » (niveau D)

1. Problématique spécifique de la carrière actuelle des niveaux 3 et 4

Les niveaux 3 et 4 dans les services publics fédéraux comptent aujourd'hui environ 25.700 membres du personnel, dont 70 % (env. 18.000) statutaires. Environ 37 % de tous les membres du personnel de ces niveaux se situent dans la carrière commune.

La carrière commune actuelle des niveaux 3 et 4 compte 6 grades différents (ouvrier, ouvrier qualifié, agent administratif, commis, ouvrier spécialiste et chef d'atelier) et au total 17 échelles barémiques.

Dans la pratique toutefois, on ne constate aucune différence significative entre les fonctions exercées par les agents des niveaux 3 et 4, ni dans la carrière administrative, ni dans la carrière technique. Pourtant, la rémunération est différente. Cela constitue donc un problème sur le plan de l'équité interne.

Pour ces niveaux, aucun problème de conformité au marché ne se pose, certainement pas après l'introduction des mesures linéaires (1 % d'augmentation salariale linéaire et un pécule de vacances égal à 92 % de la rémunération mensuelle brute).

2. Application des lignes de force à la nouvelle carrière de niveau D

a) Intégration des niveaux 3 et 4 dans un seul niveau de fonction assorti d'une rémunération conforme au marché

La nouvelle carrière fédérale prévoit un seul niveau de fonction, à savoir celui de « collaborateur », qui remplace les niveaux 3 et 4 actuels. Non seulement cette mesure simplifie la carrière mais elle élimine en même temps les problèmes d'équité interne. Aucun diplôme spécifique n'est exigé pour le niveau de fonction « collaborateur ».

Binnen dit functieniveau worden nog drie graden onderscheiden (artikel 1) :

- Administratief medewerker
- Medewerker keuken/schoonmaak
- Technisch medewerker

De 17 bestaande weddenschaal worden herleid tot 9 en zijn, met uitzondering van deze voor de medewerker keuken/schoonmaak, gebaseerd op de huidige weddenschaal van niveau 3 :

	Administratief medewerker — Collaborateur administratif	Medewerker keuken/ schoonmaak — Collaborateur cuisine/nettoyage	Technisch medewerker — Collaborateur technique
eerste weddenschaal 1 ^{re} échelle barémique	DA1 (=30C+1 %) *	DT1 (=40A+1 %) **	DT2 (=30E+1 %) •
tweede weddenschaal 2 ^e échelle barémique	DA2 (=30F+1 %)	-	DT3 (=30G+1 %)
derde weddenschaal 3 ^e échelle barémique	DA3 (=30H+1 %)	-	DT4 (=30J+1 %)
vierde weddenschaal 4 ^e échelle barémique	DA4 (=30I+1 %)	-	DT5 (=32B+1 %)

Opmerkingen - Remarques :

- * huidige tweede weddenschaal van klerk, bijkomend verhoogd om het minimum zo te positioneren dat de notie « gewaarborgde bezoldiging » puur theoretisch wordt, want verwerkt in de loopbaan la deuxième échelle barémique actuelle de commis, majorée afin de positionner le minimum de manière à ce que la notion de « rétribution garantie » devienne purement théorique car intégrée dans la carrière
- ** hun huidige weddenschaal, bijkomend verhoogd om het minimum zo te positioneren dat de notie « gewaarborgde bezoldiging » puur theoretisch wordt, want verwerkt in de loopbaan leur échelle barémique actuelle, majorée afin de positionner le minimum de manière à ce que la notion de « rétribution garantie » devienne purement théorique car intégrée dans la carrière
- huidige tweede weddenschaal van vakman deuxième échelle barémique actuelle d'ouvrier spécialiste

b) Een herkenbaar systeem van loopbaanontwikkeling binnen het functieniveau

In tegenstelling tot de hogere functieniveaus, wordt voor niveau D nog geopteerd voor een herkenbaar systeem van loopbaanontwikkeling binnen het niveau, gebaseerd op :

- Automatische groei binnen de weddenschaal op basis van geldelijke anciënniteit;
- doorgroei naar de hogere weddenschaal op basis van graadanciënniteit, en voorzover er een vacante betrekking is binnen de normen.

c) Nieuwe loopbaanperspectieven door verbreding van de loopbaan

De nieuwe loopbaan niveau D creëert nieuwe perspectieven voor de ambtenaren van niveau 4 en 3.

Door de integratie van het huidige niveau 4 in het functieniveau D, wordt voor de ambtenaren van niveau 4 nieuw perspectief gecreëerd op twee manieren :

- het maximum van de eerste weddenschaal van niveau D ligt hoger dan het maximum van de hoogste weddenschaal in niveau 4, enkel bereikbaar voorzover de normen dit toelieten. Hierdoor krijgen deze ambtenaren de facto een volledig vlakke loopbaan;
- bovendien hebben zij bijkomende perspectieven voor doorgroei naar de hogere weddenschaal in niveau D indien zij slagen in een competentietest equivalent aan de selectieproef voor niveau 3.

Voor de ambtenaren van het huidige niveau 3 worden bijkomende perspectieven gecreëerd door een verhoging van de normen van sociale programmering doorheen de loopbaan. Dit zorgt voor een verbreding van de loopbaan en biedt een bijkomend loopbaanperspectief aan ongeveer 2.700 ambtenaren.

On distingue encore trois grades au sein de ce niveau de fonction (article 1^{er}) :

- Collaborateur administratif
- Collaborateur restaurant/nettoyage
- Collaborateur technique

Les 17 échelles barémiques existantes sont ramenées au nombre de 9 et sont basées, à l'exception de celles prévues pour le collaborateur cuisine/nettoyage, sur les échelles barémiques actuelles du niveau 3 :

b) Un système reconnaissable d'évolution de la carrière au sein du niveau de fonction

Contrairement aux niveaux de fonction plus élevés, il est encore opté pour le niveau D pour un système reconnaissable d'évolution de la carrière au sein du niveau, basé sur les éléments suivants :

- avancement automatique dans l'échelle barémique sur la base de l'ancienneté pécuniaire;
- promotion à l'échelle barémique suivante sur la base de l'ancienneté de grade et pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans les normes.

c) Nouvelles perspectives de carrière par un élargissement de la carrière

La nouvelle carrière de niveau D crée de nouvelles perspectives pour les agents des niveaux 4 et 3.

L'intégration du niveau 4 actuel dans le niveau de fonction D crée de nouvelles perspectives pour les agents du niveau 4 et ce, de deux manières :

- le maximum de la première échelle barémique du niveau D est supérieur au maximum de la plus haute échelle barémique du niveau 4, qui n'était accessible que dans la mesure où les normes l'autorisaient. Par conséquent, ces agents bénéficient de fait d'une carrière totalement plane;
- en outre, ils ont la perspective supplémentaire de pouvoir accéder aux échelles barémiques supérieures du niveau D s'ils réussissent le test de compétences qui est l'équivalent de la procédure de sélection pour le niveau 3.

Des perspectives supplémentaires sont créées pour les agents du niveau 3 actuel par une augmentation des normes de programmation sociale tout au long de la carrière. Ceci engendre un élargissement de la carrière et offre une perspective de carrière complémentaire à environ 2.700 agents.

De normen worden op een zelfde manier verhoogd voor de administratief en technisch medewerker :

- bevordering van de eerste naar de tweede weddenschaal : huidige norm + 5 %
- bevordering van de tweede naar de derde weddenschaal : huidige norm + 3 %
- bevordering van de derde naar de hoogste weddenschaal : huidige norm + 2 %

De normen worden berekend op het totaal van :

— de statutaire effectieven die op 31/12/2001 in de eerste en tweede weddenschalen van niveau 3 bezoldigd worden (30A en 30C voor administratieve loopbaan, 30D en 30E voor de technische loopbaan)

— voor de weddenschalen die thans onderworpen zijn aan normen : het op dat moment in het besluit houdende de uitvoering van de personeelsformatie bepaalde aantal betrekkingen in deze weddenschalen, behalve in geval van overtal. In dit geval wordt het aantal statutaire effectieven op 31/12/2001 in aanmerking genomen.

Deze berekeningswijze zorgt ervoor dat eventuele nalatigheden op het vlak van de toepassing van de normen in bepaalde ministeries in het verleden, niet meegenomen worden naar de toekomst.

Het resultaat van deze berekening bepaalt definitief het aantal betrekkingen voor elke weddenschaal. Enkel significante personeels-overdrachten in het raam van herstructurering of overdracht van bevoegdheden alsook een kaderuitbreiding met een significant effect op de berekening van de normen zullen nog aanleiding geven tot een herberekening van de normen voor de betrokken openbare diensten.

De federale overheid zal er op toezien dat de verschillende openbare diensten de normen van sociale programmatie in de praktijk strikt toepassen. Bovendien zal de situatie uit het verleden – waar nodig – worden hersteld.

d) Premie voor leidinggevende medewerkers keuken/schoonmaak (artikelen 189 en 204)

De medewerkers schoonmaak of restaurant bekomen een weddenschaal DT1, die verschilt van deze van andere contractuele medewerkers van niveau D, omdat men rekening moet houden met de specifieke inhoud van de betrokken functies en met het feit dat, voor verschillende functies, de markt deze verschillend belooft. Dezelfde redenering geldt voor de toekenning van de premie voor leidinggevendenden.

De nieuwe loopbaan voorziet een premie voor leidinggevendenden voor de medewerkers keuken/schoonmaak die een team leiden. De premie bedraagt 500 EUR (jaarlijks), gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Het advies van de Raad van State werd niet gevolgd wat betreft de vermelding van de bedragen in euro. Krachtens de algemene richtlijnen van het bestuurscomité reglementering ADMI-EURO, dienen de bedragen in cijfers gevolgd te worden door de internationale standaard « EUR ».

Personeelsleden met de graad van administratief medewerker of technisch medewerker komen niet in aanmerking voor deze premie, behoudens deze die de dagelijkse leiding uitoefenen van een team van schoonmakers of verantwoordelijk zijn voor het dagelijks beheer van een restaurant.

Het spreekt vanzelf dat iedere aanwijzing het voorwerp zal moeten uitmaken van een individuele juridische akte.

e) Voldoende aandacht voor competentie-ontwikkeling

De federale overheid engageert zich ook voldoende aandacht te besteden aan de ontwikkeling van de competenties van de ambtenaren van niveau D. Dit met het oog op het ontwikkelen van de competenties die nodig zijn om een functie op niveau D naar behoren uit te oefenen.

3. Verloop van de loopbaan in niveau D

a) Loopbaanverloop van de administratief medewerker (artikel 192)

De nieuwe loopbaan voor de graad « administratief medewerker » begint op het niveau van de automatische toegekende tweede weddenschaal uit de vorige loopbaan niveau 3. Hierdoor verhoogt het startsalaris (weddenschaal DA1) voor de administratieve loopbaan in totaal (incl. 1 % lineaire verhoging) met 5,5 % t.o.v. het vroegere startsalaris in niveau 4 en met 2,9 % t.o.v. het vroegere startsalaris in niveau 3.

Ces normes sont augmentées de la même manière pour le collaborateur administratif et pour le collaborateur technique :

- promotion de la première à la deuxième échelle barémique : norme actuelle + 5 %
- promotion de la deuxième à la troisième échelle barémique : norme actuelle + 3 %
- promotion de la troisième à la plus haute échelle barémique : norme actuelle + 2 %

Les normes sont calculées sur :

— le total des effectifs statutaires rémunérés au 31/12/2001 dans les première et deuxième échelles barémiques du niveau 3 (30A et 30C pour la carrière administrative, 30D et 30E pour la carrière technique)

— pour les échelles barémiques actuellement soumises aux normes : le nombre d'emplois fixé à ce moment-là dans l'arrêté concernant l'exécution du cadre organique dans ces échelles barémiques, sauf en cas de surnombre. Dans ce cas, le nombre d'effectifs statutaires au 31/12/2001 est pris en considération.

Ce mode de calcul permet d'éviter que d'éventuelles lacunes constatées dans le passé sur le plan de l'application des normes dans certains ministères soient répétées dans l'avenir.

Le résultat de ce calcul détermine définitivement le nombre d'emplois pour chaque échelle barémique. Seuls des transferts massifs de personnel dans le cadre d'une restructuration ou d'un transfert de compétences ainsi qu'une extension de cadre produisant un effet significatif sur le calcul des normes donnera encore lieu à un nouveau comptage des normes pour les services publics concernés.

L'autorité fédérale veillera à ce que les différents services publics appliquent strictement les normes de programmation sociale dans la pratique. Au besoin, la situation par rapport au passé sera rétablie.

d) Prime pour les collaborateurs dirigeants restaurant/nettoyage (articles 189 et 204)

Les collaborateurs nettoyage ou restaurant obtiennent une échelle de traitement DT1, différente de celle d'autres collaborateurs contractuels du niveau D, pour le motif qu'il convient de tenir compte du contenu spécifique des fonctions considérées et du fait que pour des fonctions différentes, le marché rémunère celles-ci différemment. Le même raisonnement vaut pour l'octroi de la prime de direction.

La nouvelle carrière prévoit une prime de direction pour les collaborateurs restaurant/nettoyage qui gèrent une équipe. Cette prime se chiffre à 500 EUR (par an) et est liée à l'indice-pivot 138,01.

L'avis du Conseil d'Etat n'a pas été suivi en ce qui concerne la mention des montants en euro. Conformément aux directives générales du Comité de gestion Réglementation ADMI-EURO, les montants en chiffres doivent être suivis de la mention internationale standard « EUR ».

Les membres du personnel revêtus du grade des collaborateurs administratif ou technique n'entrent pas en ligne de compte pour cette prime, sauf ceux qui ont la direction quotidienne d'une équipe de nettoyage ou ceux qui sont responsables de la direction quotidienne d'un restaurant.

Il va de soi que toute désignation doit faire l'objet d'un acte juridique individuel.

e) Suffisamment d'attention pour le développement de compétences

L'autorité fédérale s'engage à prêter suffisamment d'attention au développement des compétences des agents de niveau D. Ceci a pour but de développer les compétences nécessaires pour bien exercer une fonction au niveau D.

3. Déroulement de la carrière au niveau D

a) Carrière du collaborateur administratif (article 192)

La nouvelle carrière du grade « collaborateur administratif » débute au niveau de la deuxième échelle barémique octroyée automatiquement dans la carrière antérieure de niveau 3. De ce fait, le salaire initial (échelle barémique DA1) de la carrière administrative augmente au total (y compris l'augmentation linéaire de 1 %) de 5,5 % par rapport à l'ancien salaire initial du niveau 4 et de 2,9 % par rapport à l'ancien salaire initial du niveau 3.

De ambtenaar wordt bevorderd in de tweede weddenschaal (DA2) na 6 jaar graadanciënniteit en voorzover er een vacante betrekking is binnen de norm van 27 %.

Na in totaal 9 jaar graadanciënniteit, kan de ambtenaar bevorderd worden in de derde weddenschaal (DA3) voorzover er een vacante betrekking is binnen de norm van 31 %.

Na in totaal 12 jaar graadanciënniteit, kan de ambtenaar tenslotte bevorderd worden in de laatste weddenschaal (DA4) voorzover er een vacante betrekking is binnen de norm van 12 %.

De ambtenaar van niveau D heeft toegang tot andere functies van dezelfde graad via mobiliteit. Dit gebeurt met behoud van zijn geldelijke rechten.

b) Loopbaanverloop van de technisch medewerker en de medewerker keuken/schoonmaak (artikelen 189 en 193)

De ca. 3.000 contractuele personeelsleden «medewerker keuken / schoonmaak», worden bezoldigd in de weddenschaal DT1.

De nieuwe loopbaan voor de graad «technische medewerker» begint op het niveau van de automatische toegekende tweede weddenschaal uit de vorige loopbaan niveau 3. Hierdoor verhoogt het startsalaris (weddenschaal DT2) voor de technische loopbaan in totaal (incl. 1 % lineaire verhoging) met 8,8 % t.o.v. het vroegere startsalaris voor de arbeider in niveau 4 en met 2,5 % t.o.v. het vroegere startsalaris voor de geschoolde arbeider in niveau 4 en de vakman in niveau 3.

De ambtenaar wordt bevorderd in de tweede weddenschaal (DT3) na 6 jaar graadanciënniteit en voor zover er een vacante betrekking is binnen de norm van 25 %.

Na in totaal 9 jaar graadanciënniteit, kan de ambtenaar bevorderd worden in de derde weddenschaal (DT4) voor zover er een vacante betrekking is binnen de norm van 35 %.

Na in totaal 12 jaar graadanciënniteit, kan de ambtenaar tenslotte bevorderd worden in de laatste weddenschaal (DT5) voorzover er een vacante betrekking is binnen de norm van 10 %.

De ambtenaar van niveau D heeft toegang tot andere functies van dezelfde graad via mobiliteit. Dit gebeurt met behoud van zijn geldelijke rechten, met uitzondering van de premie voor leidinggevend. Deze laatste blijft slechts behouden voor zover aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.

4. Weddenschalen niveau D

De weddenschalen van niveau D zijn opgenomen in bijlage 5 bij dit ontwerp van koninklijk besluit.

Opmerking : De notie 'gewaarborgde bezoldiging' krijgt een puur theoretische betekenis, vermits het minimum van de nieuwe, laagste weddenschalen voorziet in een beloning (inclusief haard- of standplaats-toelage) die minstens gelijk is aan de actuele gewaarborgde bezoldiging + 1 %.

5. Doorgroeimogelijkheden naar hogere functieniveaus (artikel 65)

De ambtenaar van niveau D heeft via bevordering toegang tot functies van niveau C mits het slagen in een vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau.

De behoefte van de organisatie bepaalt het aantal vacante betrekkingen in elk niveau.

6. Implementatie : timing, integratie van het huidig personeel en overgangsmatregelen

De nieuwe gemene loopbaan van niveau D treedt in werking op 1 januari 2002 (artikel 242, 3°).

De integratie van de personeelsleden van niveau 3 en 4 die in dienst zijn op 31 december 2001 valt samen met de inwerkingtreding van de nieuwe loopbaan en krijgt geldelijke uitwerking op 1 januari 2002 voor de gewezen personeelsleden van niveau 3 en op 1 december 2002 voor de gewezen personeelsleden van niveau 4 (artikelen 219 en 220).

L'agent est promu à la deuxième échelle barémique (DA2) après 6 ans d'ancienneté de grade et pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans la norme de 27 %.

Après une ancienneté de grade totale de 9 ans, l'agent peut être promu à la troisième échelle barémique (DA3) pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans la norme de 31 %.

Après une ancienneté de grade totale de 12 ans, l'agent peut enfin être promu à la dernière échelle barémique (DA4) pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans la norme de 12 %.

L'agent de niveau D a accès à d'autres fonctions du même grade via la mobilité, avec maintien de ses droits pécuniaires.

b) Carrière du collaborateur technique et du collaborateur restaurant/nettoyage (articles 189 et 193)

Les quelque 3.000 membres du personnel contractuel «collaborateur restaurant/nettoyage» sont rémunérés dans l'échelle de traitement DT1.

La nouvelle carrière du grade «collaborateur technique» débute au niveau de la deuxième échelle de traitement octroyée automatiquement dans la carrière antérieure de niveau 3. De ce fait, le salaire initial (échelle barémique DT2) de la carrière technique augmente au total (y compris l'augmentation linéaire de 1 %) de 8,8 % par rapport à l'ancien salaire initial d'ouvrier au niveau 4 et de 2,5 % par rapport à l'ancien salaire initial d'ouvrier qualifié au niveau 4 et d'ouvrier spécialiste au niveau 3.

L'agent est promu à la deuxième échelle de traitement (DT3) après 6 ans d'ancienneté de grade et pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans la norme de 25 %.

Après une ancienneté de grade totale de 9 ans, l'agent peut être promu à la troisième échelle de traitement (DT4) pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans la norme de 35 %.

Après une ancienneté de grade totale de 12 ans, l'agent peut enfin être promu à la dernière échelle de traitement (DT5) pour autant qu'il y ait un emploi vacant dans la norme de 10 %.

L'agent de niveau D a accès à d'autres fonctions du même grade via la mobilité, avec maintien des droits pécuniaires de l'agent, à l'exception de la prime pour les agents dirigeants. Cette prime n'est maintenue que pour autant que les conditions soient remplies.

4. Echelles de traitement du niveau D

Les échelles de traitement du niveau D sont reprises à l'annexe 5 du présent projet d'arrêté.

Remarque : la notion de 'rétribution garantie' se voit attribuer une signification purement théorique puisque le minimum des nouvelles premières échelles de traitement prévoit une rétribution (majorée de l'allocation de foyer ou de résidence) au moins égale à la rétribution garantie actuelle + 1 %.

5. Possibilités de promotion à des niveaux de fonction supérieurs (article 65)

L'agent de niveau D a accès, via promotion, aux fonctions de niveau C, moyennant la réussite d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur.

Le besoin de l'organisation détermine le nombre d'emplois vacants à chaque niveau.

6. Mise en œuvre : timing, intégration du personnel actuel et mesures transitoires

La nouvelle carrière commune du niveau D entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 (article 242, 3°).

L'intégration des membres du personnel des niveaux 3 et 4 en service au 31 décembre 2001 coïncidera avec l'entrée en vigueur de la nouvelle carrière et sortira ses effets pécuniaires le 1^{er} janvier 2002 pour les membres du personnel issus du niveau 3 et le 1^{er} décembre 2002 pour les membres du personnel issus du niveau 4 (articles 219 et 220).

a) Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 4 in niveau D (artikel 216)

De statutaire en de contractuele personeelsleden van niveau 4 worden geïntegreerd in het niveau D mits de voorwaarden inzake het volgen van een opleidingspakket onder de vorm van een bedrijftheater zijn vervuld. Deze opleiding is gericht op die competenties die essentieel zijn om een functie op dit functieniveau uit te oefenen. Deze opleiding zal tot 31 december 2003 ingericht worden. De ambtenaren die deze opleiding in de loop van 2003 gevolgd zullen hebben, zullen echter slechts geïntegreerd worden in de weddenschaal van het niveau D op de eerste van de maand na het volgen van deze opleiding.

Deelname aan de opleiding is facultatief maar wordt door de organisatie aangemoedigd. De medewerkers die niet deelnemen aan de opleiding behouden als overgangsmaatregel uitsluitend nog het voordeel van de oude weddenschaal. Er zijn geen bevorderingen meer in de loopbaan niveau 4 vanaf 1 januari 2002.

De federale overheid ziet erop toe dat de opleiding (de voorwaarden, de timing en de organisatie) in de verschillende openbare diensten op een identieke wijze verloopt.

Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 4 in de graad van administratief medewerker (artikelen 215 tot 218)

De huidige statutaire en contractuele beambten die in de weddenschaal 42A, 42B, 42C, 42D of 42E bezoldigd worden, zullen, na het volgen van de bovenvermelde opleiding, in de graad van administratief medewerker in de weddenschaal DA1 worden benoemd of aangesteld (zie bijlage 7).

Het maximum van de schaal DA1 situeert zich 2 % boven het maximum van de schaal 42E die bovendien momenteel voorbehouden is aan 7 % van de statutaire beambten.

De integratie gebeurt op basis van de huidige jaarwedde aan 100 % nadat die jaarwedde op 1/1/2002 eerst met 1 % werd verhoogd. De inschaling in DA1 gebeurt op hetzelfde niveau of op het niveau van de onmiddellijk hogere jaarwedde. Die hogere jaarwedde wordt uitbetaald vanaf 1 december 2002. De weddenverhoging in 2002 beperkt zich bijgevolg tot de lineaire stijging met 1 %.

Voor de inschaling gelden de volgende principes :

a) iemand die zich vandaag in de eerste trap van een tweejaarlijkse verhoging bevindt, wordt ingeschaald in de eerste trap van de tweejaarlijkse verhoging in DA1;

b) iemand die zich vandaag in de tweede trap van een tweejaarlijkse verhoging bevindt, wordt ingeschaald in de tweede trap van de tweejaarlijkse verhoging in DA1;

c) het personeelslid behoudt de verjaringsdatum van de geldelijke anciënniteit zodat het recht op toekomstige tussentijdse verhogingen blijft behouden. Het verschil tussen de geldelijke en de nuttige anciënniteit wordt dus mee overgedragen. Periodieke verhogingen in de oude weddenschaal blijven dus in 2002 mogelijk.

De geldelijke anciënniteit van de ambtenaar in de weddenschaal DA1 wordt na integratie opnieuw vastgesteld op basis van het resultaat van de inschaling. De graad- en niveauanciënniteit loopt vanaf het moment van integratie, zijnde 1 januari 2002. De bevorderingen in weddenschaal zijn afhankelijk van de graadanciënniteit.

Wat het vervolg van de loopbaan betreft, kunnen de gewezen statutaire ambtenaren van niveau 4 hun loopbaan in weddenschaal (DA2) verder zetten mits zij slagen voor een competentietest die gelijkwaardig is aan de selectieproeven voor werving in niveau D. Voor die ambtenaren van niveau 4 die op 1/1/2002 geslaagd zijn in een selectie voor overgang naar niveau 3, maar nog niet benoemd werden in dit niveau, wordt het geslaagd zijn in het bevorderingsexamen gelijkgesteld aan het slagen in deze competentietest (artikel 234, § 4).

Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 4 in de graad van technisch medewerker en in de functie van medewerker keuken/schoonmaak (artikelen 215 tot 218 en 189)

a) Intégration des agents actuels du niveau 4 dans le niveau D (article 216)

Les agents statutaires et contractuels du niveau 4 sont intégrés dans le niveau D si les conditions en matière de suivi d'une formation sous forme d'un théâtre d'entreprise sont remplies. Cette formation est axée sur les compétences génériques essentielles pour exercer une fonction à ce niveau. Cette formation sera organisée jusqu'au 31 décembre 2003. Toutefois, les agents qui auront suivi cette formation au cours de l'année 2003 ne seront intégrés dans l'échelle de traitement du niveau D qu'au premier du mois qui suit cette formation.

La participation à une formation est facultative mais est encouragée par l'organisation. Les agents qui ne participent pas à la formation conservent à titre transitoire uniquement encore l'avantage de l'ancienne échelle barémique. Il n'y a plus de promotion dans la carrière du niveau 4 à partir du 1^{er} janvier 2002.

L'autorité fédérale veille à ce que la formation (les conditions, le timing et l'organisation) se déroule de manière identique dans les différents services publics.

Intégration des agents actuels du niveau 4 dans le grade de collaborateur administratif (articles 215 à 218)

Après avoir suivi la formation précitée, les actuels agents administratifs statutaires et contractuels rémunérés dans l'échelle barémique 42A, 42B, 42C, 42D ou 42E seront nommés d'office au grade de collaborateur administratif dans l'échelle barémique DA1 (voir annexe 7).

Le maximum de l'échelle DA1 dépasse de 2 % le maximum de l'échelle 42E qui est en outre actuellement réservée à 7 % des agents administratifs statutaires.

L'intégration s'effectue sur la base du traitement annuel actuel à 100 % moyennant majoration préalable de ce traitement annuel de 1 % au 1/1/2002. L'insertion en DA1 est réalisée au même niveau ou au niveau du traitement annuel directement supérieur. Ce traitement annuel supérieur est liquidé à partir du 1^{er} décembre 2002. L'augmentation barémique en 2002 se limite par conséquent à l'augmentation linéaire de 1 %.

Les principes suivants guident l'insertion :

a) la personne qui se situe actuellement au premier échelon d'une augmentation biennale est insérée au premier échelon de l'augmentation biennale en DA1;

b) la personne qui se situe actuellement au second échelon d'une augmentation biennale est insérée au second échelon de l'augmentation biennale en DA1;

c) le membre du personnel conserve la date anniversaire de l'ancienneté pécuniaire de sorte que le droit aux futures augmentations intercalaires reste maintenu. La différence entre l'ancienneté pécuniaire et l'ancienneté utile est donc transférée dans le même temps. Les augmentations périodiques dans l'ancienne échelle barémique restent donc possibles en 2002.

Après intégration, l'ancienneté pécuniaire de l'agent rémunéré dans l'échelle barémique DA1 est à nouveau fixée sur la base du résultat de l'insertion. L'ancienneté de grade et de niveau prend cours dès le moment de l'intégration, c'est-à-dire le 1^{er} janvier 2002. Les promotions barémiques dépendent de l'ancienneté de grade.

En ce qui concerne la suite de la carrière, les anciens agents statutaires de niveau 4 peuvent poursuivre leur carrière barémique (DA2) à condition de réussir un test de compétences équivalent aux épreuves de sélection pour le recrutement au niveau D. Pour les agents de niveau 4 qui, au 1^{er} janvier 2002, ont réussi la sélection d'accession au niveau 3 mais qui ne sont pas encore nommés dans ce niveau, la réussite à la sélection est assimilée à la réussite au test des compétences (article 234, § 4).

Intégration des agents actuels de niveau 4 dans le grade de collaborateur technique et dans la fonction de collaborateur restaurant/nettoyage (articles 215 à 218 et article 189)

De hierboven uiteengezette principes voor het administratief personeel kunnen *mutatis mutandis* worden toegepast op het meester-, vak- en dienstpersoneel.

Het contractueel keuken- en onderhoudspersoneel wordt horizontaal geïntegreerd (op basis van de geldelijke anciënniteit) in de weddenschaal DT1 op 1 januari 2002, het moment van de inwerkingtreding van de nieuwe loopbaan niveau D. Zij worden aangesteld in de functie van medewerker keuken/schoonmaak. Het volgen van het opleidingspakket is geen voorwaarde voor de integratie in de weddenschaal DT1. De betrokken contractuele personeelsleden kunnen wel vrijwillig deelnemen aan de opleiding.

b) Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 3 in niveau D (artikelen 220 en 221)

De statutaire en de contractuele personeelsleden van niveau 3 worden geïntegreerd in het niveau D op 1 januari 2002, het moment van inwerkingtreding van de nieuwe loopbaan volgens volgende principes en krijgt geldelijke uitwerking vanaf 1 januari 2002.

Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 3 in de graad van administratief medewerker

De statutaire klerken die nu bezoldigd worden in de weddenschaal 30A of 30C en de contractuele klerken worden horizontaal (op basis van de geldelijke anciënniteit) geïntegreerd in de weddenschaal DA1.

De statutaire klerken die bezoldigd worden in de weddenschaal 30F, 30H of 30I worden naargelang het geval geïntegreerd in de schaal DA2, DA3 of DA4.

Inschaling in de nieuwe schaal gebeurt horizontaal, d.w.z. op basis van de geldelijke anciënniteit van het personeelslid. De graadanciënniteit als klerk wordt de graadanciënniteit als administratief medewerker.

Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 3 in de graad van technisch medewerker

De statutaire vaklui die nu bezoldigd worden in de weddenschaal 30D of 30E en de contractuele vaklui worden geïntegreerd in de weddenschaal DT2.

De statutaire vaklui die bezoldigd worden in de weddenschaal 30G of 30J en de statutaire werkmeesters die bezoldigd worden in de weddenschaal 32B, worden naargelang het geval geïntegreerd in de schaal DT3, DT4 of DT5.

Inschaling in de nieuwe schaal gebeurt steeds horizontaal, d.w.z. op basis van de geldelijke anciënniteit van het personeelslid. De graadanciënniteit als vakman en werkmeester wordt de graadanciënniteit als technisch medewerker.

c) Overgangsmaatregel met betrekking tot ambtenaren die momenteel laureaat zijn van een selectie voor overgang naar niveau 2

De ambtenaren die op 1/1/2002 geslaagd zijn in een vergelijkende selectie voor overgang naar niveau 2, worden vrijgesteld van de generieke selectieproef voor bevordering in een functie van dat niveau.

Zoals werd gesteld, is ook een overgangsmaatregel voorzien voor die ambtenaren van niveau 4 die op 1/1/2002 geslaagd zijn in een selectie voor overgang naar niveau 3, maar nog niet benoemd werden in dit niveau. Voor deze ambtenaren wordt het geslaagd zijn in het bevoorderingsexamen gelijkgesteld aan het slagen in deze competentietest nodig om verder te kunnen doorgroeien naar de hogere weddenschalen in niveau D.

HOOFDSTUK IV. — *Loopbaan voor het functieniveau « assistent » (niveau C)*

1. Specifieke problematiek huidige loopbaan niveau 2

Het niveau 2 in de federale openbare diensten telt momenteel circa 12.350 personeelsleden, waarvan ca. 8.600 statutairen. Ongeveer 85 % van alle personeelsleden in niveau 2 bevindt zich in de gemene loopbaan : circa 83 % in de administratieve gemene graden en iets minder dan 2 % in de technische gemene graden. Het administratief en technisch personeel kent wel hetzelfde loopbaanverloop en wordt in dezelfde weddenschalen bezoldigd.

Les principes exposés ci-avant pour le personnel administratif peuvent être appliqués *mutatis mutandis* au personnel de maîtrise, aux gens de métier et de service.

Le personnel de cuisine et d'entretien contractuel est intégré horizontalement (sur base de l'ancienneté pécuniaire) dans l'échelle barémique DT1 au 1^{er} janvier 2002, moment de l'entrée en vigueur de la nouvelle carrière de niveau D. Ils sont désignés à la fonction de collaborateur restaurant/nettoyage. L'intégration dans l'échelle barémique DT1 n'est pas conditionnée par le suivi d'une formation. Les contractuels concernés peuvent toutefois participer à la formation sur une base volontaire.

b) Intégration des agents actuels du niveau 3 au niveau D (articles 220 et 221)

Les agents statutaires et contractuels du niveau 3 sont intégrés dans le niveau D au 1^{er} janvier 2002, entrée en vigueur de la nouvelle carrière selon les principes suivants, avec prise d'effet pécuniaire à compter du 1^{er} janvier 2002.

Intégration des agents actuels de niveau 3 au grade de collaborateur administratif

Les commis statutaires actuellement rémunérés dans les échelles barémiques 30A ou 30C et les commis contractuels sont intégrés, de manière horizontale (sur base de l'ancienneté pécuniaire), dans l'échelle barémique DA1.

Les commis statutaires actuellement rémunérés dans les échelles barémiques 30F, 30H ou 30I seront intégrés, en fonction du cas, dans les échelles barémiques DA2, DA3 ou DA4.

L'intégration dans la nouvelle échelle barémique s'effectue de manière horizontale, c'est-à-dire sur la base de l'ancienneté pécuniaire de l'agent. L'ancienneté de grade de commis devient l'ancienneté de grade de collaborateur administratif.

Intégration des agents actuels du niveau 3 dans le grade de collaborateur technique

Les ouvriers spécialisés statutaires actuellement rémunérés dans les échelles barémiques 30D ou 30E et les ouvriers spécialisés contractuels sont intégrés dans l'échelle barémique DT2.

Les ouvriers spécialisés statutaires actuellement rémunérés dans les échelles barémiques 30G ou 30J et les chefs d'atelier statutaires actuellement rémunérés dans l'échelle barémique 32B seront intégrés, selon le cas, dans les échelles barémiques DT3, DT4 ou DT5.

L'intégration dans la nouvelle échelle barémique se fait toujours de manière horizontale, c'est-à-dire sur la base de l'ancienneté pécuniaire de l'agent. L'ancienneté de grade d'ouvrier spécialiste et de chef d'atelier devient l'ancienneté de grade de collaborateur technique.

c) Mesure transitoire pour les agents actuellement lauréats d'une sélection pour l'accession au niveau 2

Les agents qui au 1^{er} janvier 2002 ont réussi une sélection pour l'accession au niveau 2 sont dispensés de l'épreuve générique dans la procédure de sélection comparative pour la promotion à une fonction de ce niveau.

Comme décrit, il y a également une mesure transitoire pour les agents de niveau 4 qui ont réussi la sélection pour l'accession au niveau 3 au 1/1/2002, mais qui ne sont pas encore nommés dans ce niveau. Pour ces agents, cette réussite est assimilée à la réussite au test de compétences nécessaire pour pouvoir poursuivre leur carrière barémique en niveau D.

CHAPITRE IV. — *Carrière pour le niveau de fonction « assistant » (niveau C)*

1. Problèmes spécifiques de la carrière actuelle niveau 2

Le niveau 2 dans les services publics fédéraux compte actuellement environ 12.350 agents dont 8.600 statutaires. Environ 85 % des agents du niveau 2 se situent dans la carrière commune : environ 83 % dans les grades communs administratifs et un peu moins de 2 % dans les grades communs techniques. Le personnel administratif et technique connaît un même déroulement de carrière et émerge aux mêmes échelles de traitement.

De gemene loopbaan telt momenteel 4 graden (rang 20 : bestuursassistent en technicus; rang 22 : bestuurschef en hoofdtechnicus) en loopt over 5 weddenschaalen.

Het startsalaris (20A) ligt onder het marktconforme niveau en is nauwelijks hoger dan het nieuwe startsalaris in niveau D. Na vier jaar graadanciënniteit wordt de ambtenaar automatisch verhoogd naar de tweede weddenschaal (20B). Indien de ambtenaar in een examen voor verhoging in weddenschaal slaagt, wordt hij bezoldigd in de derde weddenschaal 20E, wat overeenkomt met een marktconforme bezoldiging.

Dit examen is echter louter kennisgericht (beginselen van grondwettelijk en administratief recht) en houdt weinig verband met de werkelijke vereisten van de functies op dit niveau. De slaagpercentages zijn dan ook zeer laag (gem. 26,7 % van de deelnemers). Dit heeft tot gevolg dat momenteel het merendeel van de ambtenaren van niveau 2 (67 %) reeds na vier jaar einde loopbaan is en onder de mediaan beloond wordt. Dit terwijl zij mogelijkwijze wel over de nodige competenties beschikken om een functie op dit niveau naar behoren uit te oefenen.

Vanuit de weddenschaal kan men, ten minste vier jaar na het slagen voor het examen (in werkelijkheid gemiddeld na 9 jaar), bevorderd worden in de bevorderingsgraad en dit voor zover er een vacante betrekking is. In dit geval wordt de ambtenaar bezoldigd in de rang 22 (22A en 22B). Vergelijking met de markt leert dat bezoldiging in deze schalen ruim boven het marktconforme niveau ligt voor een functie op dit niveau (22B nadert dicht het 75 percentiel niveau).

Anderzijds oefenen bepaalde ambtenaren functies uit die eigenlijk even zwaar zijn als functies uitgeoefend door ambtenaren van niveau 2+. Indien zij beloond worden in een weddenschaal van rang 20, worden zij hiervoor niet marktconform beloond.

De huidige loopbaanstructuur stelt dus zowel problemen naar marktconformiteit (in beide richtingen) als naar interne billijkheid.

2. Toepassing van de krachtlijnen op de nieuwe loopbaan niveau C

a) Een vereenvoudigde loopbaan met marktconforme beloning.

De nieuwe federale loopbaan voorziet het functieniveau van « assistent », ter vervanging van het huidige niveau 2. Binnen dit functieniveau worden nog slechts twee gemene graden onderscheiden (artikel 1) :

- Administratief assistent
- Technisch assistent

De loopbaan van beide graden verloopt over deze 3 weddenschaalen in niveau C :

La carrière commune comporte actuellement 4 grades (rang 20 : assistant administratif et technicien; rang 22 : chef administratif et chef technicien) et comporte 5 échelles de traitement.

Le salaire de départ (20A) se situe en-dessous de la rémunération conforme au marché et est à peine plus élevé que le nouveau salaire de départ du niveau D. Après quatre années d'ancienneté de grade, l'agent est automatiquement promu à la deuxième échelle de traitement (20B). Si l'agent réussit un examen d'avancement barémique, il émargera à la troisième échelle barémique 20E, ce qui correspond à une rémunération conforme au marché.

Toutefois, cet examen est entièrement basé sur des connaissances (principes du droit constitutionnel et administratif) et n'a pour ainsi dire aucun rapport avec les exigences effectives des fonctions de ce niveau. C'est pourquoi les pourcentages de réussite pour cette sélection sont très bas (environ 26,7 % des participants). Cela a pour conséquence qu'actuellement, la grande majorité des agents de niveau 2 (67 %) est, après quatre années, déjà en fin de carrière et rémunérée sous la médiane. Et ce, malgré les compétences dont au moins certains d'entre eux disposent pour exercer une fonction de ce niveau.

A partir de l'échelle de traitement, il est possible, au moins 4 ans après la réussite de l'examen, d'être promu au grade d'avancement (en réalité, après 9 ans en moyenne), pour autant qu'il y ait un poste vacant. Dans ce cas, l'agent est rémunéré au rang 22 (22A et 22B). Une comparaison avec le marché montre que cette rémunération se situe au-dessus du niveau conforme au marché pour une fonction de ce niveau (22B s'approche du niveau du 75^e percentile).

Par ailleurs, certains agents exercent des fonctions qui sont en fait aussi lourdes que les fonctions exercées par les agents de niveau 2+. Si ceux-ci sont rémunérés à une échelle barémique de rang 20, leur rémunération n'est pas conforme au marché.

La structure actuelle de carrière pose des problèmes tant en termes de conformité au marché (dans les deux sens) qu'en termes d'équité interne.

2. Application des lignes de force à la nouvelle carrière de niveau C

a) Une carrière simplifiée avec une rémunération conforme au marché.

La nouvelle carrière fédérale prévoit le niveau de fonction d'« assistent » en remplacement de l'actuel niveau 2. Ce niveau de fonction ne comporte que deux grades communs (article 1^{er}) :

- Assistant administratif
- Assistant technique

La carrière de ces deux grades se déroule au niveau C sur trois échelles de traitement :

	Administratief assistent — Assistant administratif	Technisch assistent — Assistant technique
Eerste weddenschaal (« basis ») Première échelle de traitement (« base »)	CA1/CT1 (= 20B + 1 %)*	
Tweede weddenschaal (« bevestigd ») Deuxième échelle de traitement (« confirmé »)	CA2/CT2 (= 20E + 1 %)	
Derde weddenschaal (« ervaren ») Troisième échelle de traitement (« expérience »)	CA3/CT3 (= 22A + 1 %)	

* tweede weddenschaal van de huidige loopbaan
deuxième échelle barémique de la carrière actuelle

b) Het loopbaanverloop binnen niveau C is gebaseerd op competentiemeting (artikel 205)

Voor de ambtenaar van niveau C is het loopbaanverloop binnen dit niveau niet langer gestoeld op anciënniteit, het slagen voor kennisexamens en normen, maar staan de competenties van de individuele ambtenaar centraal.

Het loopbaanverloop binnen niveau C wordt in de toekomst bepaald door het al dan niet slagen van de ambtenaar in de periodieke competentiemetingen.

Voor de graden van administratief en technisch assistent is de geldigheid van de competentiemeting en de daaraan verbonden competentietoelage vastgesteld op 8 jaar.

De jaarlijkse competentietoelage voor deze graden bedraagt 1.700 EUR aan de spilindex 138,01.

In totaal dient de ambtenaar doorheen zijn loopbaan 4 competentiemetingen met succes af te leggen om tot de maximum bezoldiging van niveau C te kunnen doorgroeien.

De contractuele personeelsleden van niveau C hebben eveneens recht op de competentietoelage indien zij slagen in de periodieke competentiemetingen, maar kunnen niet doorgroeien tot de hogere weddenschaalen van niveau C.

c) Nieuwe loopbaanperspectieven door toegang tot functies in niveau B

Bezoldiging equivalent aan deze in de huidige weddenschaal 22B is in de toekomst verbonden aan het uitoefenen van een functie op niveau B. De ambtenaar van niveau C die hiervoor over de nodige competenties beschikt, krijgt toegang tot de functies via bevordering.

d) Premie voor leidinggevende administratief en technisch assistenten (artikel 204)

De nieuwe loopbaan voorziet een premie voor leidinggevendenden voor de graad van administratief en technisch assistent. De premie bedraagt 1.000 EUR (jaarlijks), gekoppeld aan de spilindex 138,01.

3. Verloop van de loopbaan in niveau C

Het loopbaanverloop in niveau C is identiek voor de graad van administratief assistent en de graad van technisch assistent.

a) Loopbaanverloop van de administratief en technisch assistent (artikelen 194 en 195)

De nieuwe loopbaan voor de graden van niveau C begint op het niveau van de automatisch toegekende tweede weddenschaal uit de vorige loopbaan niveau 2. Hierdoor stijgt het startsalaris (weddenschaal CA1 of CT1) in niveau C aanzienlijk, met name met 7,45 % (3).

Eerste competentiemeting na afloop van de stageperiode

In geval van positieve evaluatie wordt de stagiair na afloop van de stageperiode benoemd in de graad van administratief of technisch assistent. Hij kan vervolgens deelnemen aan een eerste competentiemeting (meting 1).

De ambtenaar die slaagt in deze eerste competentiemeting heeft recht op de competentietoelage boven op zijn bezoldiging in de weddenschaal CA1 of CT1 voor een periode van 8 jaar. Dit brengt hem geldelijk op het marktconforme niveau (equivalent aan de huidige 20E + 1 %).

Indien de ambtenaar niet slaagt in de eerste competentiemeting, blijft deze bezoldigd in de weddenschaal CA1 of CT1. Hij krijgt dan de kans om zijn competenties verder te ontwikkelen en kan vanaf het daaropvolgende jaar opnieuw deelnemen, op vrijwillige basis, aan deze eerste competentiemeting om alsnog aanspraak te maken op de competentietoelage.

Tweede competentiemeting ter consolidatie van de competentietoelage

De geldigheid van de competentietoelage is voor de ambtenaar van niveau C beperkt tot een periode van 8 jaar. Daarom zal hij, 8 jaar na het slagen in de eerste competentiemeting, opnieuw bewijs kunnen leveren van zijn competenties via een tweede competentiemeting (meting 2).

b) Déroulement de la carrière au niveau C basé sur la mesure de compétences (article 205)

Pour un agent de niveau C, le déroulement de la carrière ne relève plus de l'ancienneté, ni de la réussite à un examen sur des connaissances et des normes. Dans la nouvelle carrière, ce sont les compétences de l'agent qui sont déterminantes.

A l'avenir, le déroulement de la carrière au niveau C sera déterminé par la réussite ou l'échec de l'agent à des mesures périodiques de compétences.

Pour les grades d'assistant administratif et d'assistant technique, la validité de la mesure de compétences et de l'allocation de compétences y afférente est fixée à huit ans.

L'allocation de compétences annuelle pour ces grades s'élève à 1.700 EUR à l'indice-pivot 138,01.

Au cours de sa carrière, un agent devra réussir au total 4 mesures de compétences pour pouvoir avancer pécuniairement jusqu'à la rémunération maximale du niveau C.

Les agents contractuels de niveau C ont également droit à l'allocation de compétences s'ils réussissent les mesures de compétences périodiques, mais ils ne peuvent pas bénéficier des échelles de traitement plus élevées du niveau C.

c) Nouvelles perspectives de carrière grâce à l'accès aux fonctions de niveau B

Dans le futur, la rémunération équivalente à celle de l'actuelle échelle de traitement 22B sera liée à l'exercice d'une fonction de niveau B. L'agent de niveau C qui possède les compétences requises aura accès à ces fonctions par le biais d'une promotion.

d) Prime pour les assistants administratifs et techniques dirigeants (article 204)

La nouvelle carrière prévoit une prime pour les dirigeants de grade d'assistant administratif et technique. La prime s'élève à 1.000 EUR (par an) à l'indice-pivot 138,01.

3. Déroulement de la carrière au niveau C

Le déroulement de la carrière au niveau C est identique pour le grade d'assistant administratif et pour celui d'assistant technique.

a) Déroulement de la carrière de l'assistant administratif et technique (articles 194 et 195)

La nouvelle carrière pour les grades de niveau C commence au niveau de la deuxième échelle barémique automatiquement attribuée de la carrière précédente au niveau 2. La rémunération de départ (échelle barémique CA1 ou CT1) au niveau C augmente ainsi considérablement, en l'occurrence de 7,45 % (3).

Première mesure de compétences à l'issue de la période de stage

Le stagiaire qui solde sa période de stage par une évaluation positive est nommé au grade d'assistant administratif ou technique. Il peut ensuite participer à une première mesure de compétences (mesure 1).

Si l'agent réussit cette première mesure de compétences, il a droit à l'allocation de compétences en plus de sa rémunération à l'échelle CA1 ou CT1 pour une période de 8 ans. Ceci mène l'agent à un niveau pécuniaire conforme au marché (équivalent à l'actuel 20E + 1 %).

Dans le cas où l'agent échouerait à cette première mesure de compétences, il continuera à être rémunéré à l'échelle CA1 ou CT1. Il bénéficiera de l'opportunité de continuer à développer ses compétences et pourra participer dès l'année suivante, sur une base volontaire, à la première mesure de compétences afin de pouvoir bénéficier de l'allocation de compétences.

Deuxième mesure de compétences pour conserver l'allocation de compétences

Pour l'agent de niveau C, la validité de l'allocation de compétences est limitée à une période de 8 ans. Il pourra donc, au terme de cette période de 8 années suivant l'issue favorable de la première mesure de compétences, à nouveau faire preuve de ses compétences à la faveur d'une deuxième mesure de compétences (mesure 2).

Indien de ambtenaar deze tweede competentiemeting met succes aflegt, wordt hij bevorderd tot de weddenschaal CA2 of CT2. Hierdoor wordt het bruto equivalent van de toelage definitief toegekend en in aanmerking genomen voor de pensioenberekening. Bovendien heeft hij gedurende de daaropvolgende 8 jaar ook recht op de competentietoelage boven op zijn bezoldiging in CA2 of CT2. Hiermee komt de ambtenaar op een beloning die hoger ligt dan de mediaan op de markt.

Indien de medewerker zich echter niet heeft aangepast aan de veranderende vereisten en na 8 jaar geen positief gevolg geeft aan de tweede competentiemeting, verliest hij het recht op de competentietoelage maar ontvangt niettemin gedurende twaalf maanden de helft van de competentietoelage. Dit is het geval tot het moment waarop hij slaagt in de tweede competentiemeting.

Derde competentiemeting ter behoud van de competentietoelage in CA2 of CT2

Na acht jaar bezoldigd te zijn in de weddenschaal CA2 of CT2 met competentietoelage, zal de ambtenaar, via een derde competentiemeting (meting 3), opnieuw blijk kunnen geven van zijn competenties. Dit om verder aanspraak te blijven maken op de competentietoelage gedurende de daaropvolgende periode van 8 jaar.

Zoniet, verliest de ambtenaar het recht op de competentietoelage maar geniet hij de helft ervan gedurende twaalf maanden voor zolang hij niet slaagt in competentiemeting 3.

Vierde competentiemeting voor bevordering tot de hoogste weddenschaal CA3 of CT3

Na afloop van een derde periode van 8 jaar, en dus na in totaal 16 jaar bezoldiging in weddenschaal CA2 of CT2 mét bijkomende competentietoelage, kan de ambtenaar deelnemen aan een laatste competentiemeting (meting 4).

Indien de ambtenaar in deze laatste meting slaagt, wordt hij bevorderd tot de hoogste weddenschaal CA3 of CT3. Vermits bezoldiging in deze weddenschaal hoger ligt dan het totaal van bezoldiging in CA2 of CT2 plus competentietoelage, brengt deze bevordering bovenop een finale consolidatie van de competentietoelage nog een bijkomend financieel voordeel met zich mee.

Eens ingeschaald in de weddenschaal CA3 of CT3, evolueert de ambtenaar enkel nog binnen de weddenschaal volgens anciënniteit. Er kan geen bijkomende competentietoelage meer verdiend worden.

Toegang tot andere functies van niveau C

De ambtenaar van niveau C heeft toegang tot andere functies van dezelfde graad via mobiliteit. Dit gebeurt met behoud van zijn geldelijke rechten (weddenschaal en competentietoelage), met uitzondering van de premie voor leidinggevend. Deze laatste blijft slechts behouden in het geval aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan.

4. Weddenschalen niveau C

De weddenschalen van het niveau C worden bepaald in de bijlage 5 bij dit ontwerp van koninklijk besluit.

5. Doorgroeimogelijkheden naar hogere functieniveaus

a) Bevordering tot een functie in niveau B

In niveau B wordt een nieuwe algemene graad gecreëerd (administratief deskundige) waarbinnen die functies in de loopbaan van administratieve ondersteuning die hogere vereisten stellen, marktconform beloond kunnen worden (equivalent directiesecretaris, vertaler, bestuurschef, sectiechef, ...).

Het aantal betrekkingen in deze graad wordt bepaald door de functionele behoefte binnen de organisatie. Deze functionele behoefte zal worden omschreven in het personeelsplan. Vacante betrekkingen in deze graad zijn toegankelijk voor interne kandidaten van niveau C via bevordering en voor externe kandidaten die beschikken over een diploma van het hoger onderwijs van het korte type (HOKT) via werving.

Si l'agent réussit cette deuxième mesure de compétences, il est promu à l'échelle de traitement CA2 ou CT2. Ceci a pour conséquence que l'équivalent brut de l'allocation est définitivement attribué et pris en compte pour le calcul de la pension. En outre, il a droit à l'allocation de compétences en plus de sa rémunération en CA2 ou CT2 pendant les 8 années suivantes. Ceci mène l'agent à un niveau pécuniaire au-dessus du niveau médian du marché.

En revanche, si l'agent ne s'est pas adapté aux exigences changeantes et ne réussit pas après 8 ans la deuxième mesure de compétences, il perd le droit à l'allocation de compétences mais perçoit néanmoins pendant douze mois la moitié de l'allocation de compétences. Il en restera ainsi jusqu'à ce que l'agent fasse preuve d'avoir effectivement actualisé ses compétences et réussisse la deuxième mesure des compétences.

Troisième mesure de compétences pour conserver l'allocation de compétences en CA2 ou CT2

Après huit ans de rémunération à l'échelle CA2 ou CT2 avec allocation de compétence complémentaire, l'agent pourra à nouveau faire preuve de ses compétences à la faveur d'une troisième mesure des compétences (mesure 3), pour pouvoir continuer à avoir droit à l'allocation de compétences pendant une nouvelle période de 8 ans.

S'il échoue, l'agent perd le droit à l'allocation de compétences mais en perçoit néanmoins la moitié pendant douze mois jusqu'à ce qu'il réussisse la mesure des compétences 3.

Quatrième mesure de compétences pour promouvoir à l'échelle la plus élevée CA3 ou CT3

À l'issue de la troisième période de 8 ans, donc après un total de 16 années de rémunération à l'échelle CA2 ou CT2 avec allocation de compétences complémentaire, l'agent peut participer à une dernière mesure des compétences (mesure 4).

Si l'agent réussit cette dernière mesure, il est promu à l'échelle CA3 ou CT3, l'échelle de traitement la plus élevée. Comme la rémunération à cette échelle dépasse le total de la rémunération en CA2 ou CT2 et de l'allocation de compétences, cette promotion apporte à l'agent un avantage financier additionnel en sus de la consolidation finale de l'allocation de compétences.

Une fois que l'agent est intégré à l'échelle CA3 ou CT3, il avancera uniquement dans son échelle sur la base de l'ancienneté. Il n'est plus possible d'obtenir une allocation de compétences additionnelle.

Accès aux autres fonctions de niveau C

L'agent de niveau C a accès à d'autres fonctions du même grade en niveau C via la mobilité, avec maintien des droits pécuniaires de l'agent (échelle de traitement et allocation de compétences), à l'exception de la prime de direction. Cette dernière prime n'est maintenue qu'au cas où les conditions prédéfinies sont remplies.

4. Echelles barémiques de niveau C

Les échelles de traitement sont fixées à l'annexe 5 du présent projet d'arrêté royal.

5. Possibilités de promotion à des niveaux de fonction supérieurs

a) Promotion à une fonction de niveau B

Au niveau B, un nouveau grade général (expert administratif) est créé dans le cadre duquel les fonctions de la carrière d'assistance administrative, posant des exigences plus élevées, sont rémunérées à un niveau conforme au marché (équivalent de secrétaire de direction, de traducteur, de chef administratif, de chef de section, ...).

Le nombre de postes dans ce grade est déterminé par les besoins fonctionnels de l'organisation. Ces besoins fonctionnels seront décrits dans le plan de personnel. Les postes vacants dans ce grade sont accessibles aux candidats internes de niveau C par promotion et aux candidats externes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court (ESTC) par recrutement.

Alle ambtenaren van niveau C hebben toegang tot functies van het niveau B, met uitzondering van deze bezoldigd in weddenschaal CA1 of CT1 die géén houder zijn van een competentietoelage. De ambtenaar die bevordert tot een functie in niveau B, wordt bezoldigd in de tweede weddenschaal van deze graad. De ambtenaar kan onmiddellijk deelnemen aan een competentiemeting die bij slagen recht geeft op een additionele competentietoelage.

b) Bevordering tot een functie in niveau 1

Alle ambtenaren van niveau C, hebben ook in de toekomst nog toegang tot functies in niveau 1 via bevordering.

6. Implementatie : timing, integratie van het huidig personeel en overgangsmaatregelen

De nieuwe gemene loopbaan van niveau C treedt in werking op 1 juni 2002 (artikel 242, 4°).

a) Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 2 in niveau C (artikelen 222 en 223)

De integratie van de personeelsleden van niveau 2 die in dienst zijn op 31 mei 2002 gebeurt op het moment van de inwerkingtreding van de nieuwe loopbaan.

- De contractuele en statutaire personeelsleden bezoldigd in de weddenschaal 20A worden horizontaal (op basis van de geldelijke anciënniteit) ingeschaald in de schaal CA1 of CT1 van de nieuwe loopbaan. Na integratie in de nieuwe loopbaan, beschikt de ambtenaar over alle loopbaanmogelijkheden die de nieuwe loopbaan biedt. Concreet betekent dit dat hij onmiddellijk kan deelnemen aan competentiemeting 1 om aanspraak te maken op een competentietoelage.
- De ambtenaren met de weddenschaal 20B worden horizontaal ingeschaald in de schaal CA1 of CT1 van de nieuwe loopbaan. Voor deze ambtenaren wordt een speciale overgangsmaatregel voorzien.

Zij kunnen onmiddellijk na integratie deelnemen aan een eerste competentiemeting. Indien ze hierbij blijk geven over de nodige competenties te beschikken, hebben ze recht op een competentietoelage boven op hun bezoldiging in CA1 of CT1 gedurende een periode van 8 jaar. Na afloop van deze periode van 8 jaar, worden ze automatisch bevordert tot de weddenschaal CA2 of CT2, zonder voorafgaandelijk nog aan een bijkomende competentiemeting (meting 2) deel te nemen. Eens bevordert in de tweede weddenschaal, kunnen zij onmiddellijk deelnemen aan competentiemeting 3 om verder door te groeien in de normale loopbaan.

Diegenen die op geen enkel moment deelnemen aan en slagen in een competentiemeting, blijven bezoldigd in de weddenschaal CA1 of CT1.

- De ambtenaren met de weddenschaal 20E worden horizontaal ingeschaald in de schaal CA2 of CT2. Na integratie in de nieuwe loopbaan kunnen zij onmiddellijk deelnemen aan competentiemeting 4 om aanspraak te maken op een competentietoelage. Indien zij slagen in deze competentiemeting, worden zij na vier jaar anciënniteit in de weddenschaal 20E of CA2 of CT2 bevordert tot de weddenschaal CA3 of CT3, en dit ten vroegste op 1 september 2003.

Er kan boven op de weddenschaal CA3 of CT3 geen bijkomende competentietoelage meer verdiend worden. Zes jaar na inschaling in de weddenschaal CA3 of CT3, kan de ambtenaar die op 31 mei 2002 bezoldigd werd in de weddenschaal 20E, bij wijze van overgangsmaatregel, betaald worden op het niveau van de weddenschaal 22B, die in uitdoving wordt geplaatst. De toegang tot de weddenschaal 22B is verbonden aan een norm van 25 %. Deze norm wordt berekend op het totaal van de statutaire effectieven (zowel de administratieve loopbaan enerzijds als de technische loopbaan anderzijds) die op 31 mei 2002 in de weddenschaal 20E, 22A of 22B bezoldigd worden, behalve indien het resultaat van de huidige norm een gunstiger resultaat oplevert. De personeelsleden die in september 2002 slagen voor de selectie voor bevordering tot de weddenschaal 20E worden meegenomen in de berekening van de nieuwe norm.

Tous les agents de niveau C ont accès aux fonctions du niveau B, à l'exception des agents rémunérés à l'échelle CA1 ou CT1 qui ne sont pas titulaires d'une allocation de compétences. Les agents promus à une fonction de niveau B sont rémunérés dans la deuxième échelle de ce grade. Ces agents peuvent immédiatement participer à une mesure de compétences qui, en cas d'issue favorable, donne droit à une allocation de compétences complémentaire.

b) Promotion à une fonction de niveau 1

Tous les agents de niveau C, auront également dans le futur accès aux fonctions de niveau 1 par promotion.

6. Mise en œuvre : timing, intégration du personnel actuel et mesures transitoires

La nouvelle carrière commune de niveau C entre en vigueur à partir du 1^{er} juin 2002 (article 242, 4°).

a) Intégration des agents actuels de niveau 2 au niveau C (articles 222 et 223)

L'intégration des agents du niveau 2 qui sont en fonction au 31 mai 2002 s'effectuera à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle carrière.

- Les membres du personnel contractuels et statutaires rémunérés dans l'échelle de traitement 20A sont intégrés, de manière horizontale, (sur base de l'ancienneté pécuniaire) à l'échelle CA1 ou CT1 de la nouvelle carrière. Après intégration dans la nouvelle carrière, ils pourront bénéficier de toutes les opportunités de carrière qu'offre la nouvelle carrière. Cela veut dire concrètement qu'ils ont le droit de participer immédiatement à la mesure de compétences 1 pour obtenir une allocation de compétence.
- Les agents rémunérés dans l'échelle de traitement 20B sont intégrés, de manière horizontale, à l'échelle CA1 ou CT1 de la nouvelle carrière. Une mesure transitoire spéciale est prévue pour ces agents.

Après intégration, ceux-ci peuvent immédiatement participer à une première mesure de compétences. S'ils fournissent la preuve de posséder les compétences requises, ils auront droit à une allocation de compétences en sus de leur rémunération à l'échelle CA1 ou CT1 pendant une période de huit ans. A l'issue de cette période de 8 ans, ils seront automatiquement promus à l'échelle CA2 ou CT2, sans être tenus de participer à une mesure de compétences supplémentaire (mesure 2). Après avoir été promus à la deuxième échelle barémique, ils pourront participer à la mesure de compétences (mesure 3) pour poursuivre leur avancement au travers de la carrière normale.

Ceux qui ne participent pas ou échouent à une mesure de compétences continueront à percevoir la rémunération de l'échelle barémique CA1 ou CT1.

- Les agents rémunérés dans l'échelle de traitement 20E sont intégrés, de manière horizontale, à l'échelle CA2 ou CT2. Après intégration dans la nouvelle carrière, ils pourront immédiatement participer à la mesure de compétences 4 pour bénéficier d'une allocation de compétences. S'ils réussissent cette mesure de compétences, ils seront promus dans l'échelle CA3 ou CT3 après quatre ans d'ancienneté dans l'échelle 20E ou CA2 ou CT2, et ce, au plus tôt au 1^{er} septembre 2003.

Il n'est pas possible de bénéficier d'une allocation de compétence en plus de l'échelle CA3 ou CT3. Six ans après l'intégration dans l'échelle CA3 ou CT3, l'agent qui est rémunéré dans l'échelle 20E au 31 mai 2002 sera payé au niveau de l'échelle 22B (mise en extinction) et ceci par mesure transitoire. L'accès à l'échelle 22B est lié à une norme de 25 % qui est calculée sur le total des effectifs statutaires (tant la carrière administrative d'une part que la carrière technique d'autre part), qui, au 31 mai 2002, sont rémunérés dans les échelles 20E, 22A ou 22B, sauf si le résultat de la norme actuelle produit un résultat plus favorable. Les membres du personnel qui réussissent en septembre 2002 la sélection pour l'avancement à l'échelle barémique 20E sont repris pour le calcul de la nouvelle norme.

Deze berekeningswijze zorgt ervoor dat eventuele nalatigheden op het vlak van de toepassing van de normen in bepaalde ministeries in het verleden, niet meegenomen worden naar de toekomst.

Het resultaat van deze berekening bepaalt definitief het aantal betrekkingen voor de weddenschaal 22B. Enkel significante personeelsoverdrachten in het raam van herstructurering of overdracht van bevoegdheden zal nog aanleiding geven tot een herberekening van het aantal betrekkingen voor de betrokken openbare diensten.

- De ambtenaren met de weddenschaal 22A worden horizontaal ingeschaald in de schaal CA3 of CT3. Zes jaar na inschaling in de weddenschaal CA3 of CT3 worden zij betaald op het niveau van de weddenschaal 22B, die in uitdoving wordt geplaatst. Deze zes jaar worden verminderd met de graadanciënniteit van de betrokken ambtenaar in rang 22. De toegang tot de weddenschaal 22B wordt voorbehouden aan 25 % van de betrekkingen (zie hoger). Er kan boven op de weddenschaal CA3 of CT3 geen bijkomende competentietoelage meer verdiend worden.
- De weddenschaal 22B wordt na verhoging met 1 % en verhoging van het vakantiegeld tot 92 % in uitdoving geplaatst. De ambtenaren met de weddenschaal 22B behouden hun graad en weddenschaal. Er kan boven op deze weddenschaal geen bijkomende competentietoelage of premie voor leidinggevenden verdiend worden.

Verder loopbaanverloop :

Zowel de ambtenaren die ingeschaald worden in de nieuwe loopbaan, als de ambtenaren bezoldigd in de in uitdoving geplaatste schaal 22B, kunnen eveneens deelnemen aan een selectieprocedure voor bevordering naar niveau B (bezoldiging in de tweede weddenschaal van de administratief deskundige, nl. de schaal BA2) of niveau 1. Deze ambtenaren kunnen onmiddellijk na bevordering in niveau B (BA2) deelnemen aan een competentiemeting om boven op hun wedde in BA2 een competentietoelage van 2.000 EUR te verdienen.

b) Specifieke overgangsmaatregel met betrekking tot ambtenaren die momenteel (volledig of gedeeltelijk) laureaat zijn van een bevorderingsexamen

De ambtenaren die momenteel geslaagd zijn in het vergelijkend examen voor bevordering naar niveau 1, worden vrijgesteld van de generieke selectieproef voor bevordering naar niveau B of 1. Zij dienen wel nog deel te nemen aan de bijkomende proef tijdens de selectieprocedure voor een specifieke vacante functie in niveau 1 of B. Hierbij worden de functie-specifieke competenties van de kandidaat nagegaan, op basis waarvan een finale rangschikking wordt opgesteld voor de functie in kwestie.

Diegenen die op 1 januari 2002 reeds 1 of meer brevetten behaalden voor bevordering naar niveau 1, kunnen, bij wijze van overgangsmaatregel, hun brevetten vervolledigen tot 31 december 2005 en worden op dezelfde manier vrijgesteld van de generieke selectieproef voor bevordering naar niveau B of 1.

De ambtenaren die momenteel geslaagd zijn in het vergelijkend examen voor bevordering naar niveau 2+, maar nog niet werden aangesteld in dit niveau, worden vrijgesteld van de generieke selectieproef voor bevordering naar niveau B (niet van de bijkomende proef).

HOOFDSTUK V. — *Loopbaan* voor het functieniveau « deskundige » (niveau B)

1. Specifieke problematiek huidige loopbaan niveau 2+

Het niveau 2+ in de federale openbare diensten telt momenteel circa 12.100 personeelsleden, waarvan ca. 11.000 statutair. Slechts ongeveer 12,5 % van al deze personeelsleden bevindt zich in de gemene loopbaan. De overige personeelsleden bevinden zich in een bijzondere loopbaan.

Bij de gemene graden in niveau 2+ onderscheiden we acht loopbanen, met name voor de vertaler, directiesecretaris, sociaal controleur, boekhouder, landmeter-expert onroerende goederen, maatschappelijk assistent, paramedicus en programmeur.

Cette méthode de calcul fait en sorte de ne pas reproduire à l'avenir d'éventuelles négligences commises par le passé sur le plan de l'application des normes dans certains ministères.

Le résultat de ce calcul détermine définitivement le nombre d'emplois pour l'échelle 22B. Seuls des transferts de personnel significatifs dans le cadre d'une restructuration ou d'un transfert de compétences pourront encore donner lieu à un nouveau calcul du nombre d'emplois pour les services publics concernés.

- Les agents rémunérés dans l'échelle de traitement 22A sont intégrés, de manière horizontale, dans l'échelle CA3 ou CT3 de la nouvelle carrière. Six ans après l'intégration dans l'échelle CA3 ou CT3, ils seront tous payés au niveau de l'échelle 22B qui est mise en extinction et ceci par mesure transitoire. Cette période de six ans sera réduite par l'ancienneté de grade de l'agent concerné dans le rang 22. L'accès à l'échelle 22B est réservé à 25 % des emplois (voir plus haut). Il n'est pas possible de bénéficier d'une allocation de compétence en plus de l'échelle CA3 ou CT3.
- Après une augmentation de 1 % et l'augmentation du pécule de vacances à 92 %, l'échelle 22B sera mise en extinction. Les agents rémunérés dans l'échelle 22B maintiennent leur grade et leur échelle. Il ne sera pas possible de bénéficier d'une allocation de compétences ou d'une prime pour les agents dirigeants en plus de cette échelle.

Suite de la carrière :

Tant les agents intégrés dans la nouvelle carrière que les agents rémunérés dans l'échelle 22B (mise en extinction), auront la possibilité de participer à une procédure de sélection pour la promotion en niveau B (rémunération dans la deuxième échelle du grade administratif commun (BA2), équivalent à 22B + 1%) ou niveau 1. Ces agents pourront immédiatement après promotion en niveau B (BA2) participer à une mesure de compétences pour bénéficier d'une allocation de compétences de 2.000 EUR en plus de leur traitement en BA2.

b) Mesures transitoires spécifiques pour les agents actuellement lauréats (entièrement ou partiellement) d'un examen d'avancement

Les agents qui ont actuellement réussi un examen d'avancement au niveau 1, sont dispensés de l'épreuve de sélection générique de promotion au niveau B ou 1. Toutefois, ils sont tenus de participer à l'épreuve complémentaire prévue par la procédure de sélection pour un poste vacant spécifique de niveau 1 ou B. Cette épreuve a pour objectif d'évaluer si le candidat possède les compétences spécifiques à la fonction. Sur cette base, un classement final est élaboré pour la fonction concernée.

Ceux qui, au 1^{er} janvier 2002, peuvent justifier d'un ou de plusieurs brevets de promotion au niveau 1, peuvent, par mesure de transition, compléter leurs brevets jusqu'au 31 décembre 2005 et sont également dispensés de l'épreuve de sélection générique pour promouvoir vers le niveau B ou 1.

Les agents qui sont lauréats d'un examen d'avancement de niveau 2+, mais qui ne sont pas encore nommés à ce niveau, seront dispensés de l'épreuve de sélection générique nécessaire pour promouvoir vers le niveau B (pas d'épreuve supplémentaire).

CHAPITRE V. — *Carrière* du niveau de fonction « expert » (niveau B)

1. Problématique spécifique de la carrière actuelle du niveau 2+

Le niveau 2+ dans les services publics fédéraux compte actuellement 12.100 collaborateurs, dont 11.000 statutaires. Seulement 12,5 % environ de ces agents se situent dans la carrière commune. Les autres agents se situent dans une carrière particulière.

Les grades communs au niveau 2+ comptent huit carrières, à savoir traducteur, secrétaire de direction, contrôleur social, comptable, géomètre-expert immobilier, assistant social, assistant médical et programmeur.

Elke loopbaan bestaat uit twee graden, een wervingsgraad in rang 26 en een bevorderingsgraad in rang 28 (eerstaanwendend). Aan elke graad zijn twee weddenschalen gekoppeld. Er zijn dus vier weddenschalen per loopbaan. De weddenschalen van de loopbanen maatschappelijk assistent en paramedicus zijn identiek. Dit is ook het geval voor de weddenschalen van de loopbanen landmeter-expert onroerende goederen en boekhouder. De gemene loopbaan niveau 2+ kent dus in totaal 24 verschillende weddenschalen. Dit is onnodig complex voor het relatief beperkt aantal ambtenaren in deze gemene loopbaan. Bovendien vertonen de weddenschalen soms een onlogische structuur (bijvoorbeeld : vertaler en directiesecretaresse beginnen aan zelfde startwedde, maar na 9 jaar graadanciënniteit is er al een verschil van nagenoeg 2.478,94 EUR (à 138,01) tussen beide loopbanen, dat nadien nog toeneemt).

Het loopbaanverloop is wel bijna identiek voor de verschillende loopbanen. De mechanismen die aan de basis liggen van dit loopbaanverloop (anciënniteit en contingentering van betrekkingen) houden echter geen stimulans in voor de ambtenaar om extra inspanningen te leveren om zijn competenties actueel te houden :

— Na negen jaar graadanciënniteit wordt de ambtenaar automatisch bevorderd naar de tweede weddenschaal van zijn graad.

— Na in totaal 18 jaar graadanciënniteit, wordt elke ambtenaar bevorderd in graad (rang 28) en bezoldigd in de derde weddenschaal. Uitzondering op deze regel zijn de directiesecretaris en de programmeur : voor deze loopbanen is het aantal betrekkingen in de derde weddenschaal beperkt tot 30 % van het totaal aantal betrekkingen in de loopbaan.

— Na zes jaar graadanciënniteit in de bevorderingsgraad kan nog een vierde weddenschaal worden toegekend. Deze weddenschaal is in elke loopbaan afhankelijk van een norm van sociale programmatie : slechts 10 à 15 % van de federale ambtenaren kan doorgroeien tot deze hoogste weddenschaal.

Een vergelijking met gelijkaardige functies op de markt, toont aan dat de huidige gemene loopbaan in niveau 2+ ook op het vlak van marktconformiteit een aantal belangrijke problemen kent. Het start-salaris ligt over het algemeen op of zelfs boven het mediaan niveau van de markt. In tegenstelling echter tot wat in de private sector wordt vastgesteld, verloopt de salarisgroei bij de overheid zeer traag. Dit betekent dat de salarispositie van de federale ambtenaar van niveau 2+ zich na een aantal jaar reeds onder de mediaan bevindt. Die achterstand wordt – ondanks de toekenning van een derde en vierde weddenschaal – niet meer goedgemaakt. Vooral voor bepaalde functies (bijvoorbeeld boekhouder, programmeur) stellen zich hierdoor dagdagelijkse problemen, met name om geschikte kandidaten aan te trekken en te houden.

2. Toepassing van de krachtlijnen op de nieuwe loopbaan niveau B

a) Een sterk vereenvoudigde loopbaan met marktconforme beloning

De nieuwe federale loopbaan voorziet het functieniveau van « deskundige », ter vervanging van het huidige niveau 2+.

Binnen dit functieniveau worden nog slechts 4 graden onderscheiden. Elke graad is representatief voor een brede groep van functies waarvoor op de markt een vergelijkbaar niveau van beloning wordt voorzien (artikel 1) :

- Administratief deskundige (functies zoals directiesecretaresse, vertaler, administratieve functies die hogere vereisten stellen (i.e. doorgroei niveau C), ...),
- Financieel deskundige (functies zoals boekhouder, ...),
- Technisch deskundige (functies zoals landmeter, paramedicus, maatschappelijk assistent, sociaal controleur, ...),
- ICT deskundige (functies zoals programmeur, programmering-analist, ...).

Chaque carrière se compose de deux grades, un grade de recrutement au rang 26 et un grade de promotion au rang 28 (principal). Deux échelles barémiques sont couplées à chaque grade. Il existe donc quatre échelles barémiques par carrière. Les échelles barémiques des carrières d'assistant social et d'assistant médical sont identiques. Il en va de même pour les échelles de traitement des carrières de géomètre – expert immobilier et comptable. La carrière commune de niveau 2+ compte ainsi au total 24 échelles de traitement différentes. Ceci est d'une complexité inutile compte tenu du nombre restreint d'agents concernés par cette carrière commune. Par ailleurs, les échelles de traitement présentent parfois une structure dépourvue de logique (par exemple : traducteur et secrétaire de direction ont le même salaire de départ, mais à l'issue de neuf années d'ancienneté de grade, il y a déjà une différence d'environ 2.478,94 EUR (à 138,01) entre les deux carrières et cette différence s'accroît par après davantage encore).

Le déroulement de carrière est pour ainsi dire identique pour les différentes carrières. Les mécanismes à la base du déroulement de carrière (ancienneté et contingentement des postes) sont toutefois dépourvus de toute stimulation incitant l'agent à faire des efforts supplémentaires pour maintenir ses compétences à niveau :

— A l'issue de neuf années d'ancienneté de grade, l'agent bénéficie d'une promotion automatique vers la deuxième échelle de traitement de son grade.

— Après un total de 18 années d'ancienneté, chaque agent bénéficie d'une promotion de grade (rang 28) et émarge à la troisième échelle barémique. Les secrétaires de direction et les programmeurs constituent une exception à la règle : pour cette carrière, le nombre de postes à la troisième échelle de traitement est limité à 30 % du total des postes de la carrière.

— Après six années d'ancienneté dans le grade de promotion, il est possible d'émarger à une quatrième échelle de traitement. Pour chaque carrière, cette échelle barémique dépend d'une norme de programmation sociale : seulement 10 à 15 % des agents fédéraux peuvent évoluer pécuniairement jusqu'à l'échelle de traitement la plus élevée.

Une comparaison avec les fonctions similaires sur le marché montre que la carrière commune actuelle au niveau 2+ connaît un nombre de problèmes importants en termes de conformité au marché. Le salaire de départ se situe en règle générale au même niveau ou à un niveau plus élevé par rapport au niveau médian du marché. Par opposition aux constats faits dans le secteur privé, la courbe de croissance du salaire dans la fonction publique possède un profil particulièrement lent. Cela signifie que la situation salariale de l'agent fédéral du niveau 2+ se situe déjà après un nombre d'années sous la médiane. Ce retard n'est plus rattrapé, en dépit de l'attribution d'une troisième et quatrième échelle de traitement. C'est ainsi que pour certaines fonctions (comptable, programmeur), il est difficile d'attirer et de garder les candidats présentant le profil approprié.

2. Application des lignes de force à la nouvelle carrière de niveau B

a) Une carrière fortement simplifiée avec une rémunération conforme au marché

La nouvelle carrière fédérale prévoit le niveau de fonction « expert », en lieu et place de l'actuel niveau 2+.

Ce niveau de fonction ne comporte plus que quatre grades. Chaque grade est représentatif d'un large groupe de fonctions pour lesquelles le marché prévoit un niveau comparable de rémunération (article 1^{er}) :

- Expert administratif (fonctions telles que secrétaire de direction, traducteur, fonctions administratives posant des exigences plus élevées (notamment promotion niveau C), ...),
- Expert financier (fonctions telles que comptable, ...),
- Expert technique (fonctions telles que géomètre, assistant médical, assistant social, contrôleur social, ...),
- Expert ICT (fonctions telles que programmeur, analyste de programmation, ...).

De loopbaan van deze gemene graden verloopt volgens dezelfde structuur over drie weddenschalen. De 24 bestaande weddenschalen zijn dus tot de helft herleid. Vermits de weddenschalen voor de financieel deskundige en de technisch deskundige identiek zijn, kent de nieuwe gemene loopbaan niveau B de facto nog slechts 9 verschillende weddenschalen.

La carrière de ces grades communs se déroule selon une même structure sur trois échelles de traitement. Les 24 échelles de traitement existantes sont ainsi réduites de moitié. Comme les échelles de traitement pour l'expert financier et l'expert technique sont identiques, la nouvelle carrière commune de niveau B ne comporte de fait plus que 9 échelles de traitement différentes.

	Administratief deskundige — Expert administratief	Financieel deskundige — Expert financier	Technisch deskundige — Expert technique	ICT deskundige — Expert ICT
Eerste weddenschaal Première échelle de traitement (« basis- base »)	BA1	BF1 = BT1		BI1
Tweede weddenschaal Deuxième échelle de traitement (« bevestigd - confirmé »)	BA2	BF2 = BT2		BI1
Derde weddenschaal Troisième échelle de traitement (« ervaren - expérience »)	BA3	BF3 = BT3		BI1

Deze weddenschalen zijn zo opgebouwd dat :

— tegemoet wordt gekomen aan de problemen inzake marktconformiteit. Concreet is het maximum van de nieuwe tweede weddenschaal bijvoorbeeld steeds hoger dan het maximum van de huidige vierde weddenschaal (uitzondering voor vertaler), die maar voor een beperkt aantal ambtenaren haalbaar was. Hierdoor heeft ook de federale ambtenaar van niveau B toegang tot een beloning op en zelfs boven het mediaan niveau van de markt.

— een maximale harmonisatie van de huidige gemene, maar ook de huidige specifieke graden, in de nieuwe gemene loopbaan mogelijk is.

b) Het loopbaanverloop binnen niveau B is gebaseerd op competentiemeting

Voor de ambtenaar van niveau B is het loopbaanverloop binnen dit niveau niet langer gestoeld op anciënniteit en normen, maar staan de competenties van de individuele ambtenaar centraal.

Het loopbaanverloop binnen niveau B wordt in de toekomst bepaald door het al dan niet slagen van de ambtenaar in de periodieke competentiemetingen.

Voor de graden van administratief, financieel en technisch deskundige is de geldigheid van de competentiemeting en de daaraan verbonden competentietoelage vastgesteld op 5 jaar. De jaarlijkse competentietoelage voor deze graden bedraagt 2.000 EUR (aan spilindex 138,01). In totaal dient de ambtenaar in deze graden doorheen zijn loopbaan 5 competentiemetingen met succes af te leggen om tot de maximum bezoldiging van het niveau te kunnen doorgroeien.

Voor de graad van ICT deskundige is de geldigheid van de competentiemeting en de daaraan verbonden competentietoelage gezien de snelheid van de evolutie in dit domein vastgesteld op 3 jaar. De jaarlijkse competentietoelage voor deze graden bedraagt 2.500 EUR (aan spilindex 138,01). In totaal dient de ambtenaar in deze graden doorheen zijn loopbaan 9 competentiemetingen met succes af te leggen om tot de maximum bezoldiging van het niveau te kunnen doorgroeien.

De contractuele personeelsleden van niveau B hebben eveneens recht op de competentietoelage indien zij slagen in de periodieke competentiemetingen, maar kunnen niet doorgroeien tot de hogere weddenschalen van niveau B.

La structure de ces échelles de traitement est telle :

— qu'elle répond aux problèmes concernant la conformité au marché. Ainsi par exemple, le maximum de la nouvelle deuxième échelle de traitement est toujours supérieur au maximum de l'actuelle quatrième échelle de traitement (sauf pour le traducteur), à laquelle seulement un nombre restreint d'agents pouvaient accéder. De cette manière, l'agent fédéral de niveau B peut également avoir accès à une rémunération se situant au même niveau ou à un niveau supérieur par rapport au niveau médian du marché.

— qu'elle rend possible une harmonisation maximale non seulement des grades actuels communs, mais également des grades actuels particuliers dans la nouvelle carrière commune.

b) Le déroulement de carrière à l'intérieur du niveau B est basé sur la mesure de compétences

Pour l'agent du niveau B, le déroulement de carrière à l'intérieur de ce niveau n'est plus basé sur l'ancienneté et les normes, mais déterminé par ses compétences.

A l'avenir, l'évolution de la carrière au niveau B sera déterminée par la réussite ou l'échec de l'agent à des mesures périodiques de compétences.

Pour les grades d'expert administratif, financier et technique, la validité de la mesure des compétences et l'allocation de compétences y afférente est fixée à cinq ans. L'allocation de compétences annuelle pour ces grades s'élève à 2.000 EUR (à l'indice-pivot 138,01). Au cours de sa carrière, un agent devra réussir au total 5 mesures de compétences pour pouvoir évoluer pécuniairement jusqu'à la rémunération maximale du niveau.

Pour le grade d'expert ICT, compte tenu de la vitesse d'évolution dans ce domaine, la validité de la mesure de compétences et l'allocation de compétences y afférente est fixée à trois ans. L'allocation de compétences annuelle pour ce grade s'élève à 2.500 EUR (à l'indice-pivot 138,01). Au cours de sa carrière, un agent de ce grade devra réussir au total 9 mesures de compétences pour pouvoir évoluer pécuniairement jusqu'à la rémunération maximale du niveau.

Les membres du personnel contractuel de niveau B ont également droit à l'allocation de compétences s'ils réussissent les mesures de compétences périodiques, mais ils ne peuvent pas bénéficier des échelles de traitement plus élevées du niveau B.

3. Verloop van de loopbaan in niveau B

a) Loopbaanverloop van de administratief, technisch en financieel deskundige (artikelen 197, 198, 199 en 205)

Het loopbaanverloop binnen niveau B is identiek voor de administratief deskundige, de technisch deskundige en de financieel deskundige.

Werving voor een functie van respectievelijk administratief deskundige, financieel deskundige of technisch deskundige in niveau B gebeurt naar gelang het geval in de weddenschaal BA1, BF1 of BT1.

Eerste competentiemeting na afloop van de stageperiode

In geval van positieve evaluatie wordt de stagiair na afloop van de stageperiode (1 jaar) benoemd in één van voornoemde graden. Hij kan vervolgens onmiddellijk deelnemen aan een eerste competentiemeting (meting 1).

De ambtenaar die slaagt in deze eerste competentiemeting heeft recht op de competentietoelage boven op zijn bezoldiging in de weddenschaal BA1 / BT1 / BF1 voor een periode van 5 jaar.

Indien de ambtenaar niet slaagt in de eerste competentiemeting, blijft deze bezoldigd in de eerste weddenschaal. Hij krijgt dan de kans om zijn competenties verder te ontwikkelen en kan vanaf het daaropvolgende jaar opnieuw deelnemen, op vrijwillige basis, aan deze eerste competentiemeting om alsnog aanspraak te maken op de competentietoelage.

Tweede competentiemeting ter behoud van de competentietoelage

De geldigheid van de competentietoelage is voor de ambtenaar van deze graden beperkt tot een periode van 5 jaar. Daarom zal hij, 5 jaar na het slagen in de eerste competentiemeting, opnieuw bewijs moeten leveren van zijn competenties via een tweede competentiemeting (meting 2), om opnieuw aanspraak te kunnen maken op de toelage gedurende een nieuwe periode van 5 jaar.

Indien de ambtenaar zich echter niet heeft aangepast aan de veranderende vereisten en na 5 jaar geen positief gevolg geeft aan de tweede competentiemeting, verliest hij het recht op de competentietoelage en valt hij terug op zijn stand in de weddenschaal BA1, BF1 of BT1 (met 50 % van de toelage in het daaropvolgende jaar, 0 % nadien). Dit is het geval tot het moment waarop hij slaagt in de tweede competentiemeting.

Bevordering in de tweede weddenschaal

Na afloop van de tweede periode van 5 jaar, en dus na in totaal 10 jaar bezoldigd te zijn in BA1, BF1 of BT1 mét competentietoelage, wordt de ambtenaar automatisch ingeschaald in de tweede weddenschaal (BA2, BF2 of BT2). Hierdoor wordt het bruto equivalent van de toelage definitief toegekend.

Vermits bezoldiging in deze tweede weddenschaal hoger ligt dan het totaal van bezoldiging in de eerste schaal plus competentietoelage, brengt deze bevordering bovenop een finale consolidatie van de competentietoelage nog een bijkomend financieel voordeel met zich mee.

Toekenning van de competentietoelage na een derde, vierde en vijfde competentiemeting

Bovendien kan de ambtenaar onmiddellijk opnieuw deelnemen aan een competentiemeting (meting 3) om bovenop zijn bezoldiging in BA2, BF2 of BT2 aanspraak te maken op de competentietoelage van 2.000 EURO à 138,01 gedurende de komende 5 jaar. Hiermee komt de ambtenaar op een beloning hoger dan het marktconforme mediaan-niveau.

De vijfjaarlijkse competentiemetingen worden nog twee maal herhaald (meting 4 en 5).

Bevordering in de hoogste weddenschaal

Na ook de vijfde competentiemeting met gunstig gevolg afgelegd te hebben, wordt de ambtenaar, na in totaal 15 jaar bezoldiging in de tweede weddenschaal mét competentietoelage, bevorderd tot de derde (en hoogste) weddenschaal (BA3, BF3 of BT3). Deze schaal is equivalent aan de tweede weddenschaal plus het equivalent van de competentietoelage. Hierdoor wordt de waarde van de competentietoelage definitief verworven.

3. Déroulement de la carrière au niveau B

a) Déroulement de carrière de l'expert administratif, financier et technique (articles 197, 198, 199 et 205)

Le déroulement de la carrière à l'intérieur du niveau B est identique pour l'expert administratif, l'expert financier et l'expert technique.

Le recrutement à un poste d'expert administratif, financier ou technique de niveau B s'effectue, en fonction du cas, aux échelles de traitement BA1, BF1 ou BT1.

Première mesure de compétences à l'issue de la période de stage

Tout stagiaire soldant sa période de stage (1 an) par une évaluation positive est nommé dans un des grades susmentionnés. Il peut ensuite participer immédiatement à une première mesure de compétences (mesure 1).

L'agent qui réussit cette première mesure de compétences a droit à l'allocation de compétences en sus de sa rémunération dans l'échelle de traitement à l'échelle BA1 / BT1 / BF1 pour une période de 5 ans.

Si l'agent ne réussit pas cette première mesure de compétences, il demeure rémunéré à la première échelle de traitement. L'agent aura l'opportunité de continuer à développer ses compétences et pourra participer dès l'année suivante, sur base volontaire, à cette première mesure de compétences afin de pouvoir bénéficier de l'allocation de compétences.

Deuxième mesure de compétences pour conserver l'allocation de compétences

Pour l'agent de ces grades, la validité de l'allocation de compétences est limitée à une période de 5 ans. Il devra donc, au terme de cette période de 5 ans après la réussite à la première mesure de compétences, à nouveau faire preuve de ses compétences par le biais d'une deuxième mesure de compétences (mesure 2) pour pouvoir bénéficier de l'allocation pendant une nouvelle période de 5 ans.

En revanche, si l'agent a omis de s'adapter aux exigences changeantes et ne réussit pas après 5 ans la deuxième mesure de compétences, il perd le droit à l'allocation de compétences et il retourne à sa position dans l'échelle barémique BA1, BF1 ou BT1 (50 % de l'allocation au cours de l'année suivante, 0 % ensuite). Il en restera ainsi jusqu'à ce que l'agent fasse preuve d'avoir effectivement actualisé ses compétences et réussit la deuxième mesure de compétences.

Promotion à la deuxième échelle barémique

À l'issue de la seconde période de 5 ans, donc après avoir été rémunéré pendant un total de 10 ans à l'échelle de traitement BA1, BF1 ou BT1, avec une allocation de compétences, l'agent est automatiquement intégré à la deuxième échelle de traitement (BA2, BF2 ou BT2). Ceci a pour conséquence que l'équivalent brut de l'allocation est définitivement attribué.

Comme la rémunération à cette deuxième échelle de traitement est supérieure au total de la rémunération à la première échelle de traitement et de l'allocation de compétences, cette promotion apporte à l'agent un avantage financier additionnel en sus de la consolidation finale de l'allocation de compétences.

Attribution d'une allocation de compétences après une troisième, quatrième et cinquième mesure de compétences

Par ailleurs, l'agent peut immédiatement participer à une mesure de compétences (mesure 3) pour pouvoir bénéficier, en sus de sa rémunération dans l'échelle de traitement BA2, BF2 ou BT2, d'une allocation de compétences de 2.000 EUR à 138,01 au cours des 5 prochaines années. De cette manière, l'agent atteint une rémunération se situant à un niveau supérieur par rapport au niveau médian du marché.

Les mesures de compétences quinquennales sont réitérées à deux reprises (mesures 4 et 5).

Promotion à l'échelle de traitement la plus élevée

Après la cinquième mesure de compétences passée avec succès, l'agent, après avoir été rémunéré pendant 15 années au total à la deuxième échelle de traitement avec allocation de compétences, est promu à la troisième échelle de traitement (l'échelle la plus élevée) (BA3, BF3 ou BT3). Cette échelle équivaut à la deuxième échelle de traitement plus l'équivalent de l'allocation de compétences. De cette manière, la valeur de l'allocation de compétences est définitivement acquise.

Eens ingeschaald in de hoogste weddenschaal, evolueert de medewerker enkel nog binnen de weddenschaal volgens anciënniteit.

Toegang tot andere functies van niveau B

De ambtenaar van niveau B heeft toegang tot andere functies van dezelfde graad via mobiliteit, voor zover hij aan de functievereisten voldoet. Dit gebeurt met behoud van zijn geldelijke rechten (weddenschaal en competentietoelage).

b) Loopbaanverloop van de ICT deskundige (artikelen 201 en 205)

Het loopbaanverloop van de ICT deskundige sluit sterk aan op het loopbaanverloop van de andere gemene graden van niveau.

De geldigheidstermijn van de competentiemeting en de daaraan verbonden competentietoelage voor de ICT deskundige is echter beperkt tot 3 jaar. Daardoor zal de ambtenaar in deze graad vaker bewijs moeten leveren van het actueel houden van zijn om geldelijk door te groeien binnen niveau B.

Concreet moet de ambtenaar 4 competentiemetingen met succes afgelegd hebben, om, na in totaal 12 jaar bezoldigd te zijn in de eerste weddenschaal mét competentietoelage, bevorderd te worden in de tweede weddenschaal (BI2). Hij wordt na deze periode, en mits aan de gestelde voorwaarden voldaan is, automatisch ingeschaald in deze weddenschaal. Ook voor de graad van ICT deskundige levert bevordering in de tweede schaal een significant bijkomend financieel voordeel op t.o.v. de bezoldiging in de eerste schaal met toelage

Bevordering in de derde (hoogste) weddenschaal is verbonden aan het geslaagd zijn voor 5 bijkomende competentiemetingen. Na in totaal 15 jaar bezoldiging in de tweede weddenschaal mét competentietoelage, wordt de ambtenaar ingeschaald in de hoogste weddenschaal (gelijk aan de tweede schaal plus het equivalent van de competentietoelage). Hierdoor wordt de toelage definitief verworven.

4. Weddenschalen niveau B

De weddenschalen van het niveau B worden bepaald in de bijlage 5 bij dit ontwerp van koninklijk besluit.

5. Doorgroeimogelijkheden naar hogere functieniveaus

Alle ambtenaren van niveau B, met uitzondering van deze bezoldigd in de eerste weddenschaal die geen competentietoelage hebben, hebben toegang tot functies in niveau 1 via bevordering. Deze bevordering gebeurt volgens de beschreven modaliteiten.

Voor ambtenaren van niveau B die volledig of gedeeltelijk laureaat zijn van een bevorderingsexamen niveau 1, is de overgangmaatregel beschreven voor ambtenaren van niveau C eveneens van toepassing.

6. Implementatie : timing, integratie van het huidig personeel en overgangmaatregelen

De nieuwe gemene loopbaan van niveau B treedt in werking op 1 oktober 2002.

Integratie van de huidige personeelsleden van niveau 2+ in niveau B (artikelen 224 en 225)

De integratie van de personeelsleden van niveau 2+ die in dienst zijn op 30 september 2002 gebeurt op het moment van de inwerkingtreding van de nieuwe loopbaan.

De gemene loopbanen van directiesecretaris en vertaler worden geïntegreerd in de graad van administratief deskundige. Voor die vertalers waarvoor de nieuwe weddenschaal lager zou liggen dan de huidige weddenschaal, gebeurt dit met behoud van wedde.

De gemene loopbaan van boekhouder wordt geïntegreerd in de graad van financieel deskundige.

De gemene loopbaan van programmeur wordt geïntegreerd in de graad van ICT deskundige.

De gemene loopbanen van sociaal controleur, landmeter-expert onroerende goederen, maatschappelijk assistent en paramedicus worden geïntegreerd in de graad van technisch deskundige.

Une fois intégré à l'échelle barémique, l'agent n'évolue plus qu'à l'intérieur de l'échelle de traitement selon l'ancienneté.

Accès aux autres fonctions de niveau B

L'agent de niveau B a accès à d'autres fonctions du même grade de niveau B via la mobilité, avec maintien de ses droits pécuniaires (échelle de traitement et allocation de compétences). Ceci bien sûr pour autant que l'agent réponde aux exigences de la fonction.

b) Déroulement de carrière de l'expert ICT (articles 201 et 205)

Le déroulement de carrière de l'expert ICT présente beaucoup de ressemblances avec celui des autres grades communs du niveau B.

Pour les grades d'expert ICT, la validité de la mesure de compétences et l'allocation de compétences y afférente est toutefois limitée à trois ans. Par conséquent, l'agent de ce grade devra fournir plus fréquemment la preuve de l'actualisation de ses compétences pour pouvoir bénéficier d'une évolution pécuniaire à l'intérieur du niveau B.

Concrètement, l'agent devra avoir réussi 4 mesures de compétences pour pouvoir être promu à la deuxième échelle de traitement (BI2), après avoir émargé pendant 12 années au total à la première échelle de traitement, avec allocation de compétences. A l'issue de cette période, et à condition de satisfaire aux conditions fixées, il sera automatiquement intégré à cette échelle de traitement. En ce qui concerne le grade d'expert ICT, la promotion à la deuxième échelle de traitement comporte un avantage financier significatif par rapport à la rémunération à la première échelle de traitement avec allocation de compétences.

Pour être promu à la troisième (la plus haute) échelle de traitement, l'agent doit réussir cinq mesures de compétences supplémentaires. Après avoir au total bénéficié pendant 15 ans d'une rémunération de la deuxième échelle de traitement et d'une allocation de compétences, l'agent passe à l'échelle de traitement supérieure (qui est égale à la deuxième échelle de traitement plus l'équivalent de l'allocation de compétences). Il bénéficie dès lors définitivement de l'allocation.

4. Echelles de traitement du niveau B

Les échelles de traitement sont fixées à l'annexe 5 du présent projet d'arrêté royal.

5. Possibilités de promotion à des niveaux de fonction supérieurs

Tous les agents de niveau B, à l'exception de ceux rémunérés dans la première échelle de traitement sans allocation de compétences, ont accès aux fonctions de niveau 1 par promotion. Cette promotion se déroule selon les modalités définies.

Pour les agents de niveau B qui ont actuellement complètement ou partiellement réussi un concours d'accession au niveau 1, la mesure transitoire décrite pour les agents de niveau C est également applicable.

6. Mise en œuvre : timing, intégration du personnel actuel et mesures transitoires

La nouvelle carrière commune de niveau B prend effet au 1^{er} octobre 2002.

Intégration des agents actuels de niveau 2+ au niveau B (articles 224 et 225)

L'intégration des agents de niveau 2+ qui sont en fonction au 30 septembre 2002 a lieu lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle carrière.

Les carrières communes de secrétaire de direction et de traducteur sont intégrées au grade d'expert administratif. Les traducteurs pour lesquels la nouvelle échelle de traitement serait moins élevée que l'échelle actuelle, seront intégrés avec conservation des avantages de l'échelle de traitement actuelle.

La carrière commune de comptable est intégrée au grade d'expert financier.

La carrière commune de programmeur est intégrée au grade d'expert ICT.

Les carrières communes de contrôleur social, de géomètre - expert immobiliers d'assistant social, d'assistant médical, sont intégrées au grade d'expert technique.

De integratie van de huidige personeelsleden gebeurt volgens de volgende principes :

— De personeelsleden van niveau 2+ die momenteel bezoldigd worden in de eerste weddenschaal van de wervingsgraad (rang 26) worden horizontaal ingeschaald in de eerste weddenschaal van de nieuwe relevante graad. Deze personeelsleden kunnen onmiddellijk deelnemen aan competentiemeting 1 om aanspraak te maken op een competentietoelage.

— De ambtenaren van niveau 2+ die momenteel bezoldigd worden in de tweede weddenschaal van de wervingsgraad (rang 26) worden ingeschaald in de eerste weddenschaal van de nieuwe relevante graad met behoud van het voordeel van de huidige weddenschaal + 1 %. Deze ambtenaren kunnen onmiddellijk deelnemen aan competentiemeting 2 (meting 4 voor ICT deskundigen) om aanspraak te maken op een competentietoelage. Die ambtenaren waarvoor de wedde in de eerste weddenschaal lager zou liggen dan de wedde in de huidige tweede weddenschaal en dus ingeschaald werden met behoud van wedde, zullen de competentietoelage betaald krijgen boven op hun huidige wedde tot op het moment dat ze bevorderd worden naar de tweede weddenschaal van de nieuwe loopbaan.

Voor de personeelsleden van niveau 2+ die momenteel bezoldigd worden in de tweede weddenschaal van een gewaarborgde loopbaan (de som van de betrekkingen in de twee weddenschaal van rang 28 is 100 % van de betrekkingen in rang 28) en die op 1 oktober 2002 minstens 12 jaar graadanciënniteit tellen, wordt een « bijkomende » overgangmaatregel voorzien :

— Indien een personeelslid in deze situatie slaagt in de competentiemeting, wordt hij bevorderd in de nieuwe weddenschaal (naargelang het geval BA2, BF2 of BT2) zodra hij 18 jaar graadanciënniteit telt (cumul van de oude en de nieuwe loopbaan).

— Indien een personeelslid in deze situatie niet slaagt in de competentiemeting, wordt hij bevorderd in de derde oude weddenschaal zodra hij 18 jaar graadanciënniteit telt (cumul van de oude en de nieuwe loopbaan). Deze schaal wordt in uitdoving geplaatst. De vierde schaal uit de oude loopbaan wordt niet meer toegekend. Een personeelslid in deze situatie kan blijven deelnemen aan de competentiemetingen om, na slagen, bevorderd te worden in de schaal BA2, BF2 of BT2).

— Indien echter zou blijken dat de algemene integratiemaatregel gunstiger is dan deze bijkomende maatregel, dan wordt de voordeligste maatregel toegepast.

— De ambtenaren van niveau 2+ die momenteel bezoldigd worden in de derde of vierde weddenschaal (rang 28) worden horizontaal ingeschaald in de tweede weddenschaal van de nieuwe relevante graad. Deze ambtenaren kunnen onmiddellijk deelnemen aan competentiemeting 3 (meting 5 voor ICT deskundigen) om aanspraak te maken op een competentietoelage.

Na integratie in de nieuwe loopbaan, beschikken de huidige ambtenaren van niveau 2+ over alle loopbaanmogelijkheden die de nieuwe loopbaan biedt.

Wat betreft de integratie van de ambtenaren in de nieuwe loopbaan, heeft de Raad van State gevraagd om de in het ontwerp gebruikte formulering om de ambtshalve benoeming van de ambtenaren in de nieuwe graden te concretiseren, te vervangen door de woorden « de ambtenaren worden geacht ambtshalve te zijn benoemd ». Deze woorden scheppen in feite een fictie. Hier gaat het niet om een fictie : de ambtenaren dienen werkelijk titularissen van de nieuwe graad te worden; anders zouden hun rechten op pensioen in het gedrang komen.

Modaliteiten inzake competentiemeting
en -toelage

De competenties van het personeelslid staan voortaan centraal in zijn loopbaanontwikkeling.

L'intégration des agents actuels s'effectue selon les principes suivants :

— Les membres du personnel de niveau 2+ actuellement rémunérés dans la première échelle de traitement du grade de recrutement (rang 26) sont intégrés, de manière horizontale, à la première échelle du nouveau grade applicable. Ces membres du personnel ont le droit de participer immédiatement à la mesure de compétences 1 pour pouvoir bénéficier d'une allocation de compétences.

— Les agents de niveau 2+ actuellement rémunérés dans la deuxième échelle de traitement du grade de recrutement (rang 26) sont intégrés, de manière horizontale, à la première échelle du nouveau grade applicable, avec conservation de l'avantage de l'actuelle échelle de traitement + 1 %. Ces agents ont le droit de participer immédiatement à la mesure de compétences 2 (mesure 4 pour les experts ITC) pour pouvoir bénéficier d'une allocation de compétences. Les agents pour lesquels le traitement dans la nouvelle première échelle serait moins élevé que le traitement dans la deuxième échelle actuelle, et qui sont par conséquent intégrés avec conservation des avantages de l'échelle actuelle, bénéficieront de l'allocation de compétences en plus de leur échelle actuelle jusqu'au moment où ils seront promus dans la deuxième échelle de la nouvelle carrière.

Pour les agents de niveau 2+ qui sont actuellement rémunérés dans la deuxième échelle d'une carrière garantie (la somme des emplois dans les deux échelles de rang 28 atteint 100 % des emplois de rang 28) et qui, au 1^{er} octobre 2002, comptent au moins 12 ans d'ancienneté de grade, une mesure de transition « supplémentaire » est prévue :

— Si un agent dans cette situation réussit la mesure de compétences, il sera promu dans la nouvelle échelle (selon le cas BA2, BF2 ou BT2) dès qu'il compte 18 ans d'ancienneté de grade (cumul de l'ancienne et de la nouvelle carrière).

— Si un agent dans cette situation ne réussit pas la mesure de compétences, il sera promu dans la troisième ancienne échelle dès qu'il compte 18 ans d'ancienneté de grade (cumul de l'ancienne carrière et de la nouvelle carrière). Cette échelle est mise en extinction. La quatrième échelle de l'ancienne carrière n'est plus octroyée. Un agent dans cette situation peut continuer à participer aux mesures de compétences pour être après réussite promu dans l'échelle BA2, BF2 ou BT2.

— Cependant, s'il s'avère que la mesure d'intégration générale est plus favorable que cette mesure supplémentaire, la mesure la plus avantageuse est appliquée.

— Les agents de niveau 2+ actuellement rémunérés dans les troisième et quatrième échelles de traitement (rang 28) sont intégrés, de manière horizontale, à la deuxième échelle du nouveau grade applicable. Ces agents ont le droit de participer immédiatement à la mesure des compétences 3 (mesure 5 pour les experts ITC) pour pouvoir bénéficier d'une allocation de compétences.

Après intégration dans la nouvelle carrière, les agents actuels de niveau 2+ pourront bénéficier de toutes les possibilités de carrière offertes par la nouvelle carrière.

A propos de l'intégration des agents dans les nouvelles carrières, le Conseil d'Etat a demandé de remplacer la formulation utilisée dans le projet pour assurer la nomination d'office des agents dans les nouveaux grades par les mots « les agents sont censés être nommés d'office ». Ces mots créent en fait une fiction. Il ne s'agit pas en l'occurrence d'opérer une fiction : les agents doivent devenir réellement titulaires du nouveau grade sous peine de mettre en péril leurs droits à la pension.

Modalités concernant la mesure des compétences
et l'allocation de compétences

Les compétences du membre du personnel occupent dorénavant une place centrale dans le développement de sa carrière.

Zo zal voor het personeelslid van niveau C en hoger, het geldelijk loopbaanverloop binnen het niveau/de graad voortaan gekoppeld zijn aan het bewijzen van zijn competenties aan de hand van periodieke competentiemetingen.

Hierna worden de praktische modaliteiten van de competentiemeting en de competentietoelage meer in detail beschreven.

1. Wat zijn competenties ?

Vooraleer in te gaan op de modaliteiten van competentiemeting, is het eerst en vooral belangrijk goed te begrijpen wat een « competentie » is en hoe het verschilt van bijvoorbeeld kennis, intelligentie, ervaring, enzovoort.

Competenties kunnen als volgt gedefinieerd worden :

Een competentie is het geheel van kennis, vaardigheden, waarden en attitudes die het personeelslid toepast om goed te functioneren in zijn functie, d.w.z. om de van hem verwachte resultaten te realiseren.

Elk van de onderdelen van deze definitie is van belang om het concept goed te begrijpen.

... om goed te functioneren in zijn functie...

Het verbeteren van het functioneren van elk individu in de organisatie, en zo van de organisatie in haar geheel, is hét vertrekpunt van competentiebeheer. Enkel die menselijke bekwaamheden die het verschil bepalen tussen goed en ondermaats presteren binnen een bepaalde functie, kunnen beschouwd worden als een competentie. Welke competenties relevant zijn voor een functie, hangt af van de taken en verantwoordelijkheden die aan de functie verbonden zijn. Deze zijn op hun beurt bepaald door de doelstelling die de functie beoogt te realiseren.

Een voorbeeld : van een secretaresse wordt verwacht dat zij nauwkeurig en snel de briefwisseling voor haar chef verzorgt, telefoontjes opvangt en bijkomend ook zijn agenda beheert. Haar collega telefoniste/receptioniste staat in voor het telefonisch onthaal van de afdeling, het onthaal van bezoekers en het plannen en organiseren (qua logistiek) van vergaderingen. Voor een deel zullen zij over dezelfde competenties dienen te beschikken, bijvoorbeeld voor wat betreft verbale communicatie en telefoon-vaardigheden. De secretaresse zal echter een hoger niveau van schriftelijke communicatie nodig hebben, terwijl de telefoniste/receptioniste wat meer organisatietalent nodig heeft.

Deze definitie impliceert eveneens dat bepaalde kennis of een vaardigheid waarover een persoon beschikt die niet relevant is voor de functie, ook niet als een relevante competentie beschouwd wordt.

Om een beheersbaar systeem te garanderen, worden de vereiste competenties gedefinieerd per rol/functiefamilie, d.w.z. per groep van functies die gelijk(w)aardig zijn op het vlak van kennis- en activiteitsdomeinen, en niet per individuele functie.

... het geheel van kennis, vaardigheden, waarden en attitudes die de ambtenaar toepast...

Een competentie is op zich geen « eigenschap » van een persoon. Zij is het resultaat van een combinatie van opgedane kennis, aangeboren « talenten » of ontwikkelde vaardigheden, persoonlijkheidskenmerken, drijfveren, ... Immers, kennis zonder de vaardigheid om deze toe te passen, heeft geen toegevoegde waarde.

Een voorbeeld : een controleur die de reglementering die van toepassing is perfect onder de knie heeft, maar niet in staat is om de informatie in een concreet dossier te analyseren en, op basis van zijn kennis van de reglementering, hieruit conclusies te trekken, zal niet goed functioneren in zijn functie.

Pour les membres du personnel du niveau C et plus, le déroulement pécuniaire de la carrière au sein du niveau/du grade sera lié à la preuve de l'actualisation de ses compétences par le biais de mesures périodiques de compétences.

Ci-après sont décrites les modalités pratiques de ces mesures de compétences et de l'allocation de compétences de manière plus détaillée.

1. Qu'entend-on par compétences ?

Avant de se pencher sur les modalités des mesures de compétences, il convient dans un premier temps de bien comprendre ce qu'on entend par « compétences » et en quoi elles se différencient des connaissances, de l'intelligence, de l'expérience, etc.

Les compétences peuvent être définies comme suit :

Une compétence est l'ensemble de connaissances, d'aptitudes, de valeurs et d'attitudes auxquelles le membre du personnel recourt pour bien remplir sa fonction, c.à.d. pour mener à bien les missions qui lui sont assignées.

Tous les éléments de cette définition sont importants pour bien comprendre le concept.

... pour bien remplir sa fonction...

L'amélioration du fonctionnement de chaque individu au sein de l'organisation, et donc de l'organisation dans son ensemble, constitue le principe de base sur lequel repose la gestion des compétences. Seules ces capacités humaines qui déterminent la distinction entre une bonne et une mauvaise performance dans une fonction, peuvent être considérées comme des compétences. Les compétences requises pour une fonction sont déterminées en fonction des tâches et des responsabilités liées à cette fonction. Celles-ci sont déterminées à leur tour par l'objectif que la fonction vise à réaliser.

Un exemple : on attend d'une secrétaire qu'elle traite la correspondance de son chef de manière précise et efficace, qu'elle reçoive ses coups de fil et qu'elle gère également l'agenda de son chef. Sa collègue qui est téléphoniste/réceptionniste est chargée de l'accueil téléphonique du service, de l'accueil des visiteurs et du planning et de l'organisation logistique des réunions. Pour une partie, les deux doivent avoir les mêmes compétences, par exemple en ce qui concerne la communication verbale et les aptitudes téléphoniques. Cependant, la secrétaire aura besoin d'un niveau plus élevé en ce qui concerne la communication écrite, tandis que sa collègue téléphoniste/réceptionniste aura besoin d'un peu plus de talent d'organisation.

Cette définition implique également que certaines connaissances ou aptitudes détenues par une personne mais inutiles pour la fonction, ne sont pas considérées comme des compétences pertinentes.

Afin d'assurer un système gérable, les compétences requises seront définies par rôle/famille de fonctions, c'est-à-dire par groupe de fonctions qui sont similaires et équivalentes au niveau des domaines de connaissances et d'activités concernées, plutôt que par fonction individuelle.

... l'ensemble de connaissances, d'aptitudes, de valeurs et d'attitudes auxquelles l'agent recourt...

Une compétence n'est en soi pas une « propriété » d'une personne. Elle résulte d'une combinaison de connaissances acquises, de talents innés ou d'aptitudes développées, de caractéristiques personnelles, de motivations, ... D'ailleurs, le fait de posséder des connaissances mais sans pouvoir les appliquer, ne présente aucune valeur ajoutée.

A titre d'exemple : un contrôleur qui maîtrise à la perfection la réglementation à appliquer mais qui est incapable d'analyser les informations dans un dossier concret et d'en tirer les conclusions sur base de ses connaissances de la réglementation, ne remplira pas bien sa fonction.

Bovendien zijn deze bekwaamheden pas echt « competenties » als ze ook daadwerkelijk observeerbaar zijn in de vorm van een resultaat of gedrag en op die manier bijdragen tot het goed uitoefenen van de functie. Een competentie wordt dan ook steeds vertaald in waarneembare en meetbare (resultaats)indicatoren. Dit ten behoeve van de toepassing ervan in de verschillende aspecten van personeelsbeleid.

Er zijn twee soorten van competenties :

— functie-technische competenties (ook wel harde competenties genoemd) : de specifieke kennis én vaardigheden vereist voor een functie (bijvoorbeeld analyse-vaardigheden, kennis van bepaalde reglementering, ...);

— generieke gedragsmatige competenties (ook wel zachte competenties genoemd) : gedragsmatige competenties die eerder betrekking hebben op de manier waarop de functie wordt uitgevoerd (bijvoorbeeld klantgericht optreden, samenwerken, ...).

2. Competentiemeting : uitgangspunten en methodiek

a) Uitgangspunten

Een aantal belangrijke uitgangspunten ligt aan de grondslag van competentiemeting in dit kader :

— De bedoeling van de competentiemeting is na te gaan of de persoon over de competenties beschikt die hem moeten toelaten met een zekere graad van succes zijn functie uit te oefenen. Vermits hiervoor zowel functie-technische competenties als meer generieke gedragsgerichte competenties nodig zijn, zal de competentiemeting beide nagaan.

— De competentiemeting is enkel gericht op de competenties die relevant en kritisch zijn voor het goed uitoefenen van de functie. Deze worden gedefinieerd per functiefamilie.

— Om de objectiviteit van de competentiemeting te garanderen, wordt op voorhand duidelijk gedefinieerd :

o welke competenties men wenst te meten,

o welke criteria worden gehanteerd om elke competentie objectief te beoordelen, d.w.z. voor de functie-technische competenties worden criteria bepaald m.b.t. het resultaat dat wordt verwacht; voor de gedragsgerichte competenties worden duidelijke gedragscriteria vooropgesteld.

— Die medewerker die zijn competenties continu ontwikkeld en actueel gehouden heeft en zijn functie met een zekere graad van succes heeft uitgeoefend, kan zonder aanzienlijke bijkomende voorbereiding de competentiemeting met succes afleggen. In die zin onderscheidt de competentiemeting zich van voornamelijk kennisgerichte examens die momenteel zijn gekend.

— De vereisten die de functie aan de ambtenaar stelt, evolueren in de tijd, o.a. onder invloed van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen. De ambtenaar moet zich dan ook blijvend ontwikkelen en bijschaven om zijn competenties actueel te houden. Dit impliceert eveneens dat de geldigheid van de competentiemeting, en de daaraan verbonden toelage, in de tijd beperkt is. De duur van deze geldigheid is verschillend voor verschillende graden/functiefamilies.

b) Methodiek

De periodieke competentiemeting bestaat uit twee componenten.

Component 1 :

Meting van de functie-technische competenties

In eerste instantie worden de functie-technische competenties van de ambtenaar gemeten. Hierbij wordt nagegaan of de ambtenaar via de toepassing van zijn kennis en vaardigheden tot een resultaat kan komen dat erop wijst dat deze zijn functie naar behoren uit kan voeren.

De plus, ces aptitudes ne peuvent être considérées comme des compétences que dans la mesure où elles sont effectivement observables sous forme de résultat ou de comportement et contribuent, par conséquent, effectivement au bon exercice de la fonction. Une compétence se traduira donc toujours par des indicateurs (de résultat) observables et mesurables. Et ce, afin de les appliquer aux différents aspects de la gestion du personnel.

On distingue deux types de compétences :

— les compétences techniques fonctionnelles (aussi appelées les compétences dures) les connaissances et aptitudes spécifiques nécessaires à la fonction (par exemple aptitudes d'analyse, connaissance d'une réglementation particulière, ...);

— les compétences génériques (aussi appelées les compétences douces) : compétences comportementales qui concernent la manière dont la fonction est exercée (par exemple le fait de prêter attention au client, de collaborer, ...).

2. Mesure de compétences : principes de base et méthodologie

a) Principes de base

Un nombre de principes de base importants constituent le fondement sur lequel repose la méthodologie proposée pour les mesures de compétences :

— L'objectif des mesures de compétences est de vérifier si la personne a oui ou non les compétences nécessaires pour exercer sa fonction avec un certain degré de succès. Puisque tant les compétences techniques fonctionnelles que les compétences génériques plutôt comportementales sont nécessaires, les tests de compétences porteront sur les deux types de compétences.

— La mesure de compétences porte uniquement sur les compétences essentielles au bon exercice de la fonction. Celles-ci sont définies par famille de fonctions.

— Pour garantir l'objectivité de la mesure de compétences, il est clairement défini au préalable :

o quelles compétences on souhaite mesurer,

o quels critères seront appliqués pour évaluer chaque compétence de manière objective, c'est-à-dire, pour les compétences techniques fonctionnelles, des critères sur le résultat attendu sont définis; pour les compétences comportementales des critères comportementaux sont clairement établis.

— L'agent qui a continuellement développé et actualisé ses compétences et qui a exercé sa fonction avec un certain degré de succès, réussira la mesure de compétences sans devoir faire des préparations additionnelles importantes. Dans ce sens, une mesure de compétences se différencie des examens, principalement axés sur la connaissance, tels qu'ils sont connus à l'heure actuelle.

— Les exigences que pose la fonction à l'agent évoluent dans le temps, notamment à cause des développements technologiques et sociaux. Par conséquent, l'agent est tenu de se développer et d'actualiser ses compétences de façon continue. Ceci implique également que la mesure de compétences et l'allocation de compétences qui y est liée ne sont valables que pour une durée limitée dans le temps. La durée de la validité est différente selon les grades/familles de fonctions.

b) Méthodologie

Les mesures de compétences périodiques se composent de deux parties.

Première partie :

Mesure de compétences techniques fonctionnelles

En première instance, les compétences techniques fonctionnelles de l'agent sont vérifiées. Le but est de vérifier si l'agent réussit à obtenir un résultat qui indique qu'il exerce sa fonction de façon convenable via l'application de ses connaissances et de ses aptitudes.

Dit gebeurt aan de hand van een toepassingsproef en/of certificatie na opleiding.

Toepassingsproef

In de toepassingsproef wordt de persoon in een situatie geplaatst die overeenkomt met deze waarin hij zich normaal bevindt (d.w.z. hij heeft o.a. dezelfde middelen ter beschikking) en wordt hem een opdracht gegeven die overeenkomt met het soort van opdrachten die het voornaamste deel uitmaken van het takenpakket van de functie die de persoon uitoefent. Een toepassingsproef wordt ontwikkeld per functie-familie.

Bijvoorbeeld : opstellen van een brief voor een secretaresse, behandelen van een typisch dossier voor een controleur, beantwoorden van een aantal telefoontjes voor een telefoniste, ...

Deze toepassingsproef bestaat uit twee onderdelen :

- het uitvoeren van de opdracht zelf,
- een mondelinge na-bevraging waarin de kandidaat de kans krijgt uit te leggen hoe hij te werk is gegaan bij het uitvoeren van de opdracht.

Na afloop van de toepassingsproef wordt een gunstig of ongunstig oordeel gegeven.

Deze toepassingsproeven worden georganiseerd door Selor. Een vertegenwoordiger van de betrokken stafdienst Personeel & Organisatie kan aanwezig zijn tijdens de proef in de rol van kwaliteitsbewaker.

Gecertificeerde opleiding

Voor bepaalde functiefamilies bestaan er opleidings- / bijscholingsprogramma's waaraan na afloop een certificatieproef verbonden is. Indien deze certificatie voldoende garanties geeft dat de functie-technische competenties van de deelnemers zijn geactualiseerd en getoetst, kan het behalen van het certificaat beschouwd worden als alternatief voor de toepassingsproef.

De keuze van het programma gebeurt door het personeelslid in samenspraak met de leidinggevende. De opleiding dient te voldoen aan de volgende criteria :

- opleiding binnen het vakgebied van de medewerker en relevant voor de functie,
- certificaat erkend als valabel alternatief voor de toepassingsproef voor de functiefamilie waartoe de functie behoort.

Wat het gewicht is van de toepassingsproef en van de gecertificeerde opleiding is afhankelijk van de functiefamilie en wordt bepaald door de horizontale FOD Personeel & Organisatie.

Component 2 :

Meting van de gedragsmatige competenties

Indien het personeelslid met gunstig gevolg de toepassingsproef aflegde of een certificaat behaalde, kan hij zich inschrijven voor component 2 van de competentiemeting.

In deze tweede component van de competentiemeting worden de meer gedragsmatige competenties nagegaan.

Dit gebeurt aan de hand van een gestructureerd gesprek met het personeelslid dat polst naar bewezen gedrag binnen de functie in het verleden en dit volgens de methodiek van « kritische gedragsinterviews », ook wel « criterium gerichte interviews » genoemd.

Het gesprek wordt geleid door de vertegenwoordiger van Selor. Een vertegenwoordiger van de stafdienst Personeel & Organisatie, getraind in deze methodiek, is mede-observator. In de toekomst zal de directe leidinggevende verplicht aanwezig zijn bij dit gesprek om het gedrag van het personeelslid in het verleden te nuanceren of te bevestigen. Bij wijze van overgangsmaatregel zal dit laatste nog niet toegepast worden gedurende een overgangperiode waarin de organisatie processen en instrumenten zal inzetten om de leidinggevende vaardigheden van leidinggevend in alle geledingen van de organisatie te verbeteren. Deze overgangperiode loopt af op het moment dat deze maatregelen algemeen tot een waarneembare verbetering van deze vaardigheden bij leidinggevend heeft geleid.

Ceci se fait par le biais d'un test d'application et / ou d'une certification après formation.

Test d'application

Lors du test d'application, la personne est placée dans une situation similaire à celle dans laquelle elle se trouve habituellement (c.-à-d. qu'elle a notamment les mêmes moyens à sa disposition) et elle se voit confier une mission qui correspond au genre de missions auxquelles elle est le plus souvent confrontée. Un test d'application est développé par famille de fonctions.

Exemple : rédaction d'une lettre pour une secrétaire, traitement d'un dossier type pour un contrôleur, réception de quelques coups de fil pour une téléphoniste, ...

Ce test d'application se compose de deux étapes :

- l'exécution de la mission elle-même,
- un entretien dans lequel le candidat est amené à expliquer la manière dont il a procédé pour exécuter la mission.

A l'issue du test d'application, un avis favorable ou défavorable est donné.

Ces tests d'application sont organisés par Selor. Un représentant du service d'encadrement Personnel & Organisation concerné peut être présent lors du test pour en garantir la qualité.

Formation certifiée

Pour certaines familles de fonctions, des programmes de formation existent à l'issue desquels une épreuve de certification est organisée. Si cette certification garantit suffisamment que les compétences techniques fonctionnelles des participants ont été actualisées et testées, l'obtention du certificat peut être considérée comme une alternative pour le test d'application.

Le choix du programme est fait par le membre du personnel en concertation avec son supérieur. La formation doit répondre aux critères suivants :

- formation dans le domaine de compétences de l'agent et ayant trait à la fonction,
- certificat reconnu comme alternative valable pour le test d'application pour la famille de fonctions concernée.

Le poids du test d'application et de la formation certifiée dépend de la famille de fonctions et est déterminé par le SPF horizontal Personnel & Organisation.

Deuxième partie :

Mesure de compétences comportementales

Les membres du personnel ayant réussi avec succès le test d'application ou obtenu un certificat, peuvent ensuite s'inscrire pour la deuxième partie de la mesure de compétences.

Lors de cette deuxième partie de la mesure de compétences, les compétences plutôt comportementales sont vérifiées.

Ceci se fait par le biais d'un entretien structuré avec le membre du personnel pour amener au comportement constaté dans le passé au sein de la fonction et ce, suivant la méthode des « entretiens axés sur les comportements critiques ».

L'entretien est mené par le représentant de Selor. Un représentant du service d'encadrement Personnel & Organisation, formé à cette méthode, est co-observateur. Dans l'avenir, le chef direct assistera obligatoirement à cet entretien pour nuancer ou confirmer le comportement du membre du personnel dans le passé. A titre de mesure transitoire, ceci ne sera pas encore appliqué lors d'une période transitoire. Pendant cette période, l'organisation mettra en oeuvre des processus et des instruments pour améliorer les compétences managériales des dirigeants de tout niveau de l'organisation. Cette période transitoire se termine au moment où ces mesures ont abouti dans une amélioration observable de ces compétences auprès des fonctionnaires dirigeants.

Na afloop van beide componenten wordt door de vertegenwoordiger van Selor een globaal oordeel gegeven : gunstig of ongunstig.

c) Deelnemingsvoorwaarden

Deelname aan de competentiemeting is vrijwillig, maar de deelname wordt door de organisatie aangemoedigd.

d) Ontwikkelingsplan gekoppeld aan de competentiemeting

Na afloop stelt de vertegenwoordiger van Selor bijkomend een advies op waarin de zwakke en sterke punten van het personeelslid worden belicht. Dit advies wordt bezorgd aan de vertegenwoordiger van de betrokken stafdienst Personeel & Organisatie.

Deze bespreekt dit advies samen met het personeelslid en zijn directe leidinggevende. Op basis daarvan stellen zij, in gezamenlijk overleg, een individueel ontwikkelingsplan op voor het personeelslid. Dit ontwikkelingsplan duidt aan welke competenties het personeelslid dient te ontwikkelen of te verbeteren en definieert hiervoor concrete ontwikkelingsacties (waaronder, maar niet uitsluitend, opleidingsacties). Het realiseren van dit ontwikkelingsplan is de gedeelde verantwoordelijkheid van het personeelslid en de organisatie, in deze vertegenwoordigd door zijn leidinggevende.

3. Consequenties van competentiemeting : competentietoelage en bevordering in weddenschaal

Indien het personeelslid met succes deelneemt aan een competentiemeting, heeft hij recht op een competentietoelage boven op zijn basiswedde. Ieder personeelslid dat slaagt voor de competentiemeting heeft recht op de toelage; er worden geen contingenten toegepast.

Het personeelslid dat niet slaagt, kan op basis van zijn individueel ontwikkelingsplan, gerichte inspanningen leveren om alsnog de vereiste competenties te verwerven. Vanaf het volgende jaar kan hij zich opnieuw inschrijven voor de competentiemeting om alsnog de competentietoelage te verwerven.

De toelage wordt jaarlijks éénmalig uitbetaald in de maand september. Een ambtenaar heeft voor een eerste keer recht op de competentietoelage in september van het jaar T indien hij geslaagd is voor een competentiemeting in de loop van het voorafgaande jaar (vanaf $1/9/T-1$) en dit gedurende een termijn van x jaar, waarbij x staat voor de geldigheidstermijn van de competentietoelage. Deze termijn verschilt naargelang de graad van het personeelslid en varieert van 3 tot 8 jaar.

Het bedrag van de competentietoelage verschilt naargelang de graad waarin het personeelslid zich bevindt en wordt, naar analogie met alle andere toelagen en premies, prorata temporis berekend (met uitzondering van afwezigheid wegens ziekte of arbeidsongeval). Voor de eerste toelage na het slagen voor de competentiemeting worden de maanden volgend op het slagen in de meting in rekening gebracht voor het berekenen van de toelage. Voor de daaropvolgende jaren wordt het volledige jaar (12 maanden) in rekening gebracht.

Bij het naderen van de afloop van de geldigheidstermijn (zie punt 4) kan het personeelslid opnieuw deelnemen aan een competentiemeting om voor een nieuwe periode aanspraak te maken op de competentietoelage.

Indien het personeelslid niet opnieuw deelneemt aan een competentiemeting, dan vervalt de toelage en valt het terug op zijn positie in de weddenschaal tot hij opnieuw deelneemt en slaagt.

Indien het personeelslid opnieuw deelneemt, maar niet slaagt, wordt de toelage voor het eerste daaropvolgende jaar teruggebracht tot 50 % van de toelage. Slaagt het gedurende dat jaar, dan wordt de competentietoelage opnieuw volledig betaald (enkel maanden volgend op het slagen worden in rekening gebracht voor de berekening van die toelage). Slaagt het niet in het daaropvolgende jaar, dan vervalt de toelage volledig.

Au terme des deux parties de la mesure, le représentant de Selor émet un avis global : favorable ou défavorable.

c) Conditions de participation

La participation à la mesure de compétences est volontaire, mais l'organisation encourage la participation.

d) Plan de développement lié à la mesure de compétences

À l'issue de la mesure de compétences, le représentant de Selor rédige en outre un avis qui décrit les points forts et les points faibles du membre du personnel. Cet avis est transmis au représentant du service d'encadrement Personnel & Organisation concerné.

Celui-ci discute de l'avis avec le membre du personnel et son dirigeant direct. Cette discussion aboutit à l'élaboration d'un plan de développement individuel pour le membre du personnel. Ce plan de développement indique quelles sont ses compétences à développer ou à améliorer et définit des actions concrètes de développement (dont notamment, mais pas exclusivement, des actions de formation). La réalisation de ce plan de développement est la responsabilité partagée du membre du personnel et de l'organisation, représentée ici par son chef.

3. Conséquences de la mesure de compétences : allocation de compétences et avancement barémique

Si le membre du personnel participe à une mesure de compétences avec succès, il a droit à une allocation de compétences qui vient s'ajouter à son traitement de base. Chaque membre du personnel qui réussit a droit à cette allocation; il n'existe aucun contingent.

Le membre du personnel qui ne réussit pas la mesure, peut, sur base de son plan de développement individuel, fournir des efforts adéquats pour développer les compétences requises. Dès l'année suivante, il peut s'inscrire à nouveau s'il veut bénéficier à son tour de cette allocation de compétences.

L'allocation est payée une fois par an au mois de septembre. L'agent a droit à l'allocation de compétences pour une première fois en septembre de l'année T s'il a réussi une mesure de compétences au cours de l'année précédente (à partir de $1/9/T-1$) et ceci pendant une période de x ans, x étant la période de validité de l'allocation de compétences. Cette période est différente selon le grade du membre du personnel et varie entre 3 à 8 ans.

Le montant de cette allocation de compétences varie selon le grade du membre du personnel et est calculé, comme toutes autres primes et allocations, prorata temporis (à l'exception de l'absence pour maladie ou accident du travail). Pour le calcul de la première allocation après la réussite de la mesure de compétences, les mois suivant la réussite sont pris en compte. Pour les années suivantes, l'année complète (12 mois) est prise en compte.

À l'approche du terme de cette période de validité (voir point 4), le membre du personnel peut à nouveau se soumettre à une mesure de compétences s'il veut continuer à bénéficier de l'allocation de compétences pour une nouvelle période.

Si le membre du personnel ne participe pas à cette nouvelle mesure des compétences, il perd le droit à l'allocation et l'agent retombe à sa position dans l'échelle de traitement jusqu'à ce qu'il participe et réussisse de nouveau.

Si le membre du personnel participe à cette nouvelle mesure de compétences, mais ne réussit pas, l'allocation est réduite de moitié pour la première année qui suit. S'il réussit au cours de cette année, l'allocation de compétences est à nouveau complètement payée (seuls les mois qui suivent la réussite sont pris en compte pour le calcul de cette allocation). S'il ne réussit pas l'année suivante, l'allocation disparaît tout à fait.

Na herhaaldelijk slagen in de competentiemeting, wordt de ambtenaar bevorderd in een hogere weddenschaal binnen de graad. Hierdoor wordt de competentietoelage definitief verworven. Het aantal competentiemetingen nodig voor bevordering in weddenschaal verschilt naargelang de graad (in functie van de geldigheidstermijn van de meting voor die graad). Bevordering in weddenschaal vindt plaats x jaar na de eerste van de maand volgend op het slagen in de competentiemeting, waarbij x de geldigheidstermijn is van de competentiemeting voor de betrokken graad.

Een voorbeeld :

Een ambtenaar in de graad van bestuursassistent en bezoldigd in de schaal 20B wordt geïntegreerd in de nieuwe loopbaan in de graad van administratief medewerker, bezoldigd in de schaal CA1. Deze ambtenaar slaagt een eerste keer in de competentiemeting op 15 maart 2004. In september van 2004 krijgt hij een competentietoelage uitbetaald die de periode april tot augustus dekt (5/12 van 1.700 EUR, prorata naar aanwezigheid). In de 7 daaropvolgende jaren krijgt hij een volledige competentietoelage uitbetaald (1.700 EUR - prorata naar aanwezigheid). De laatste toelage wordt uitbetaald in september 2011. Op 1 april van 2012 wordt hij automatisch bevorderd in de weddenschaal CA2. Om boven op zijn basiswedde in CA2 ook in 2012 op een competentietoelage aanspraak te maken, zal hij in de periode 1/9/2011 - 31/8/2012 opnieuw met succes een competentiemeting dienen af te leggen. Indien hij tijdens deze periode slaagt, krijgt hij vanaf 2012 opnieuw de toelage uitbetaald. Slaagt hij niet in deze periode, dan krijgt hij in 2012 nog 50 % van de toelage uitbetaald en vanaf 2013 geen toelage meer bovenop zijn wedde in CA2, tenzij hij opnieuw slaagt in de periode 1/9/2012-31/8/2013.

Ook contractuele personeelsleden van niveau C en hoger, die minimaal één jaar in dienst zijn, kunnen deelnemen aan een competentiemeting om boven op hun wedde een competentietoelage te verdienen. De periodiciteit van de competentiemeting en de daaraan verbonden geldigheidstermijn van de competentietoelage is identiek aan deze voor de statutaire personeelsleden van dezelfde graad. Contractuele personeelsleden kunnen echter niet bevorderd worden naar de hogere weddenschaal binnen de graad en zullen dus gedurende de hele loopbaan moeten blijven deelnemen aan een competentiemeting om blijvend aanspraak te maken op de toelage.

De toelage wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. De toelage wordt in aanmerking genomen voor de pensioenberekening. Te dien einde zal een in Ministerraad beraadslaagd ontwerp van koninklijk besluit de competentietoelage in de lijst inlassen van de weddesupplementen die in aanmerking kunnen komen voor de pensioenberekening. Deze inaanmerkingneming zal voor gevolg hebben dat de voor het Fonds voor overlevingspensioenen bestemde afhouding op de toelage zal verricht worden.

Opmerking : Tussentijdse verhogingen binnen de weddenschaal (jaarlijkse of tweejaarlijkse) vinden zoals voordien plaats op basis van de geldelijke anciënniteit in de schaal waarbinnen het personeelslid op dat moment wordt beloond.

4. Implementatie van competentiemeting : overgangperiode

Competentiemeting is een totaal nieuw instrument in het personeelsbeheer binnen de federale overheid. Om dit nieuwe instrument te implementeren dienen eerst en vooral de competentievereisten per functiefamilie geïdentificeerd te worden, om vervolgens de inhoud van de competentiemeting per functiefamilie te definiëren en te ontwikkelen.

Si l'agent réussit successivement plusieurs mesures de compétences, il passe à l'échelle de traitement supérieure au sein du grade. Lors de cet avancement en échelle, l'allocation de compétences est consolidée dans le traitement de base. Le nombre de mesures de compétences nécessaire pour l'avancement barémique est différent selon le grade (en fonction de la durée de validité des mesures pour ce grade). La promotion barémique a lieu x ans après le premier du mois qui suit la réussite de la mesure des compétences, x étant la période de validité de la mesure pour le grade concerné.

Un exemple :

Un agent dans le grade d'assistant administratif et rémunéré dans l'échelle 20B est intégré dans la nouvelle carrière dans le nouveau grade de collaborateur administratif rémunéré dans l'échelle CA1. Cet agent réussit une première fois la mesure de compétences le 15 mars 2004. En septembre 2004, l'agent reçoit une allocation de compétences qui couvre la période d'avril jusqu'à août (5/12^e de 1.700 EUR, prorata sur base de la présence). Dans les 7 années qui suivent, le montant complet de l'allocation (1.700 EUR, prorata sur base de la présence) lui est payé. La dernière allocation sera payée en septembre 2011. Il sera promu automatiquement dans l'échelle CA2 le 1^{er} avril 2012. Pour pouvoir encore bénéficier d'une allocation de compétences en plus de son traitement de base dans l'échelle CA2 à partir de 2012, il devra passer avec succès une nouvelle mesure des compétences dans la période 1/9/2011 - 31/8/2012. S'il réussit au cours de cette période, l'allocation lui est payée de nouveau à partir de 2012. S'il ne réussit pas au cours de cette période, 50 % de l'allocation lui est encore payé en 2012 et plus aucune allocation ne lui est octroyée à partir de 2013 en plus de son traitement en CA2, sauf s'il réussit au cours de la période 1/9/2012-31/8/2013.

Les membres du personnel contractuels de niveau C et plus, qui ont un minimum d'une année de service, peuvent également participer à la mesure de compétences pour bénéficier d'une allocation de compétences en plus de leur traitement. La périodicité de la mesure de compétences comme la période de validité de l'allocation y associée, sont identiques à celles des agents statutaires d'un même grade. Par contre, les membres du personnel contractuels ne peuvent pas accéder aux échelles de traitement supérieures du grade et devront par conséquent continuer à participer à des mesures de compétences tout au long de leur carrière pour pouvoir continuer à bénéficier de l'allocation.

L'allocation entre en compte dans le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année. L'allocation de compétences est prise en compte pour le calcul de la pension. A cet effet, un projet d'arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres inscrira l'allocation de compétences dans la liste des suppléments de traitement qui peuvent être pris en compte pour le calcul de la pension. Cette prise en compte aura pour conséquence que la retenue destinée au Fonds des pensions de survie sera opérée sur l'allocation.

Remarque : Les augmentations intercalaires dans l'échelle barémique (annuelles ou bi-annuelles) continuent à avoir lieu sur base de l'ancienneté pécuniaire dans l'échelle de traitement dans laquelle le membre du personnel est rémunéré à ce moment.

4. Mise en oeuvre de la mesure de compétences : période transitoire

La mesure de compétences est un instrument de gestion du personnel qui est complètement nouveau pour le service public fédéral. Pour pouvoir mettre en oeuvre ce nouvel instrument, les compétences exigées doivent d'abord être identifiées par famille de fonctions, pour ensuite déterminer et développer le contenu de la mesure de compétences par famille de fonctions.

Gezien de federale overheid de ambitie heeft een maximaal aantal personeelsleden aan te moedigen om zijn competenties gericht te ontwikkelen, rekent zij op een groot aantal deelnemers. De organisatiecapaciteit die uitgebouwd zal worden om deze metingen te organiseren, dient dus optimaal voorbereid en georganiseerd te zijn.

Om deze reden en om elk personeelslid dezelfde kansen te kunnen geven, wordt een overgangperiode voorzien vanaf de datum van inwerkingtreding van de loopbaan (1/6/2002 voor niveau C; 1/10/2002 voor niveau B) tot 31/08/2003. Gedurende deze periode zal elke ambtenaar de kans krijgen om deel te nemen aan een competentiemeting voor de functiefamilie waartoe hij behoort.

Voor het personeelslid dat gedurende deze periode slaagt voor de competentiemeting, begint de periode die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van de competentietoelage te lopen vanaf 1/9/2003. Dit personeelslid zal een eerste keer een volledige competentietoelage betaald krijgen in september 2004. Gezien deze overgangperiode een vertraging met zich meebrengt op het vlak van de loopbaanontwikkeling van het personeelslid binnen zijn graad, wordt het aantal jaar vereist voor verhoging in weddenschaal verminderd met één jaar.

Het personeelslid dat niet deelneemt of niet slaagt voor een competentiemeting gedurende deze overgangperiode, kan alsnog deelnemen vanaf 1/9/2003. Indien hij in het jaar dat hierop volgt alsnog slaagt, heeft hij recht op de toelage in september 2004. De toelage wordt in dit geval berekend vanaf de maand volgend op het slagen voor de competentiemeting. Voor deze personeelsleden geldt de normale vereiste termijn voor verhoging in weddenschaal.

Algemene principes om een onderbreking in het verloop van de loopbaan te vermijden

Situatie 1 : nieuwe personeelsleden : werving of bevordering vanaf 1 juni 2002 (C) of 1 oktober 2002 (B) :

toelage : algemene regels.

inaanmerkingneming : de validiteitsperiode begint te lopen vanaf de eerste van de maand die volgt op het einde van de stage (statutairen) of vanaf de dertiende maand (contractuelen) indien meting 1 bij de eerste deelname met succes wordt afgelegd.

Voorbeeld :

een statutair administratief assistent komt op 1 november 2002 in dienst. De stage loopt af op 31 oktober 2003. Hij slaagt voor meting 1 op 18 januari 2004 (PV SELOR 25 januari 2004). Het recht op de toelage loopt vanaf 1 februari 2004. De validiteitsperiode van 8 jaar begint te lopen vanaf 1 november 2003.

Situatie 2 : na een positieve competentiemeting bevordert de ambtenaar naar de tweede weddenschaal :

De ambtenaar die geslaagd is in de competentiemeting (de laatste boven op de eerste schaal), bekomt na een termijn van X jaar (drie, vijf of acht) vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, de weddenschaal 2.

Voorbeeld :

meting nr. 2 voor de administratief assistent met CA1 voor de bevordering naar CA2.

Vu que le service public fédéral a l'ambition d'encourager un maximum de membres du personnel à développer ses compétences, l'organisation compte sur un nombre de participants important. Par conséquent, la capacité d'organisation qui sera développée pour organiser ces mesures de compétences, doit être préparée et organisée de manière optimale.

Pour cette raison et pour pouvoir donner à chaque membre du personnel les mêmes opportunités, une période transitoire est prévue à partir de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle carrière (1/6/2002 pour le niveau C; 1/10/2002 pour le niveau B) jusqu'au 31/08/2003. Au cours de cette période transitoire, chaque agent aura l'occasion de participer à une mesure de compétences pour la famille de fonctions à laquelle il appartient.

Pour le membre du personnel qui réussit la mesure de compétences au cours de cette période, la période qui est prise en compte pour le calcul de l'allocation de compétences commence le 1/9/2003. Une première allocation complète lui sera payée en septembre 2004. Etant donné que cette période transitoire entraîne un retard au niveau du développement de la carrière du membre du personnel au sein de son grade, le nombre d'années requises pour l'avancement barémique est réduit d'une année.

Le membre du personnel qui ne participe pas ou ne réussit pas la mesure de compétences au cours de cette période transitoire, a l'occasion de participer à une mesure à partir du 1/9/2003. S'il réussit au cours de l'année qui suit cette date, il a droit à l'allocation en septembre 2004. Dans ce cas, l'allocation est calculée à partir du mois suivant la réussite de la mesure de compétences. Pour ces membres du personnel, le délai requis normal pour l'avancement barémique est applicable.

Principes généraux pour éviter une interruption dans le déroulement de la carrière

Situation 1 : nouveaux membres du personnel : recrutement ou promotion à partir du 1^{er} juin 2002 (C) ou 1^{er} octobre 2002 (B) :

allocation : règles générales.

prise en compte : la période de validité commence à courir à partir du premier du mois qui suit la fin du stage (statutaires) ou à partir du treizième mois (contractuels) si la mesure 1 est réussie lors de la première participation.

Exemple :

un assistant administratif statutaire entre en service le 1^{er} novembre 2002. Le stage se termine le 31 octobre 2003. Il réussit la mesure 1 le 18 janvier 2004 (PV SELOR 25 janvier 2004). Le droit à l'allocation court à partir du 1^{er} février 2004. La période de validité de 8 ans commence à courir à partir du 1^{er} novembre 2003.

Situation 2 : après une mesure de compétences positive, l'agent est promu à la deuxième échelle de traitement :

L'agent qui a réussi la mesure de compétences (la plus élevée de l'échelle), obtient après un délai de X années (trois, cinq ou huit) à partir du 1^{er} jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences, l'échelle de traitement 2.

Exemple :

mesure n° 2 pour l'assistant administratif avec CA1 pour la promotion CA2.

Situatie 3 : na een positieve competentiemeting bevordert de ambtenaar naar de tweede weddenschaal om opnieuw in aanmerking te kunnen komen voor de toelage :

Vanaf de achttiende maand voorafgaand aan het einde van de lopende validiteitsperiode van X jaar, kan de ambtenaar anticiperen door deel te nemen aan de volgende competentiemeting. Hij kan slechts één keer van die mogelijkheid gebruik maken. Het resultaat van die meting heeft uitwerking aansluitend op het einde van de lopende validiteitsperiode.

Voorbeeld :

een administratief deskundige met de weddenschaal BA1 zal ingevolge het positief resultaat van meting 2 op 1 januari 2014 bevorderen naar de weddenschaal BA2. Vanaf 1 juli 2012 kan hij deelnemen aan meting 3 om bij positief resultaat vanaf 1 januari 2014 zonder onderbreking in aanmerking te komen voor de toelage.

Situatie 4 : een validiteitsperiode dient verlengd te worden met een nieuwe validiteitsperiode :

Vanaf de achttiende maand voorafgaand aan het einde van de lopende validiteitsperiode van X jaar, kan de ambtenaar anticiperen door deel te nemen aan de volgende competentiemeting. Hij kan slechts één keer van die mogelijkheid gebruik maken. Het resultaat van die meting heeft uitwerking aansluitend op het einde van de lopende validiteitsperiode.

Voorbeeld :

een financieel deskundige met de weddenschaal BF1 zal ingevolge het positief resultaat van meting 1 gedurende 5 jaar, bvb. tot 30 juni 2008, recht hebben op een toelage. Vanaf 1 januari 2007 kan hij deelnemen aan meting 2 om bij positief resultaat vanaf 1 juli 2008 zonder onderbreking verder in aanmerking te komen voor de toelage.

Situatie 5 : na een laatste positieve competentiemeting bevordert de ambtenaar naar de derde weddenschaal :

De ambtenaar die geslaagd is in de competentiemeting nr. X (de laatste die aan een graad verbonden is), bekomt na een termijn van X jaar (drie, vijf of acht) vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, de weddenschaal 3.

Voorbeeld :

meting nr. 5 voor de technisch deskundige voor de bevordering naar BT3.

BIJKOMENDE WIJZIGINGEN

Een aantal artikelen van dit ontwerp beoogt de overeenstemming van de reglementaire bepalingen met de nieuwe begrippen inzake selectie en loopbaanexamens van de rijksambtenaren, ingevoerd bij twee koninklijke besluiten van 22 december 2000, te weten een koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel en een koninklijk besluit betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel. Het gaat om de artikelen (57, 65 tot 70 en 78 van dit ontwerp).

Een andere groep artikelen (artikelen 84 tot 108) van dit ontwerp wijzigt het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van sommige instellingen van openbaar nut ten einde het in overeenstemming te brengen met de hervormingen die voor het rijkspersoneel getroffen werden inzake selectie, loopbaan en evaluatie.

Inzake selectie, heeft het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel (BS van 9 januari 2001) een aantal belangrijke wijzigingen aangebracht in de wervingsprocedures voor het rijkspersoneel : SELOR staat voortaan in voor de eerste vergelijkende selectie, terwijl de eigenlijke aanwervingsbeslissing toekomt aan elk departement, dat meteen ook de meeste toelaatbaarheidsvereisten controleert.

Situation 3 : après une mesure de compétences positive, l'agent est promu à la deuxième échelle de traitement pour pouvoir à nouveau entrer en considération pour l'allocation :

A partir du dix-huitième mois qui précède la fin de la période de validité de X années en cours, l'agent peut anticiper en participant à la prochaine mesure de compétences. Il ne peut toutefois utiliser cette possibilité qu'une seule fois. Le résultat de cette mesure produit ses effets à l'issue de la période de validité en cours.

Exemple :

un expert administratif ayant l'échelle de traitement BA1 sera promu, suite au résultat positif de la mesure 2, au 1^{er} janvier 2004 à l'échelle de traitement BA2. A partir du 1^{er} juillet 2012, il peut participer à la mesure 3 pour, en cas de résultat positif, entrer en considération pour l'allocation sans interruption à partir du 1^{er} janvier 2014.

Situation 4 : une période de validité doit être prolongée par une nouvelle période de validité :

A partir du dix-huitième mois qui précède la fin de la période de validité de X années en cours, l'agent peut anticiper en participant à la mesure de compétences suivante. Il ne peut utiliser cette possibilité qu'une seule fois. Le résultat de cette mesure produit ses effets à l'issue de la période de validité en cours.

Exemple :

un expert financier ayant l'échelle de traitement BF1 aura droit, suite au résultat positif de la mesure 1, à une allocation pendant 5 ans, par exemple jusqu'au 30 juin 2008. A partir du 1^{er} janvier 2007, il peut participer à la mesure 2 pour, en cas de résultat positif, continuer à entrer en considération pour l'allocation sans interruption à partir du 1^{er} juillet 2008.

Situation 5 : après une dernière mesure de compétences positive, l'agent est promu à la troisième échelle de traitement :

L'agent qui a réussi la mesure de compétences n° X (la dernière qui est liée à un grade) obtient après un délai de X années (trois, cinq ou huit) à partir du premier jour du mois qui suit la date de la clôture du procès-verbal de la mesure de compétences, l'échelle de traitement 3.

Exemple :

mesure n° 5 pour l'expert technique pour la promotion à BT3.

MODIFICATIONS SUPPLEMENTAIRES

Certains articles du présent projet visent à mettre en concordance des dispositions réglementaires avec les nouvelles notions introduites en matière de sélection et d'épreuves de carrière des agents de l'Etat par deux arrêtés royaux du 22 décembre 2000, à savoir un arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et un arrêté royal concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat. Il s'agit des articles (57, 65 à 70 et 78 du présent projet).

Un autre groupe d'articles (articles 84 à 108) du présent projet modifie l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut des agents de certains organismes d'intérêt public afin de le mettre en concordance avec les réformes prises pour les agents de l'Etat en matière de sélection, de carrière et d'évaluation.

En matière de sélection, l'arrêté royal du 22 décembre 2000 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat (MB du 9 janvier 2001) a apporté un certain nombre de modifications importantes aux procédures de recrutement des agents de l'Etat : SELOR est désormais responsable de la première sélection comparative, tandis que la décision de recrutement proprement dite appartient à chaque département, qui contrôle en même temps aussi la plupart des conditions d'admissibilité.

Voortaan kan een vergelijkende selectie ook leiden tot een indeling van de kandidaten in groepen A, B, C of D en dit voor functies die een hoge kennis, bijzondere vaardigheden of ruime ervaring vereisen; voor de op deze wijze aangeworven kandidaten wordt een apart stage-regime voorzien.

Aangezien bovenvermeld besluit van 8 januari 1973 voor vele bepalingen in verband met werving en stage uit het statuut van het rijkspersoneel in een eigen lezing voorziet voor de instellingen van openbaar nut, is het aangewezen dit besluit aan te passen zodat er opnieuw een coherente lezing van het statuut tot stand komt. De desbetreffende bepalingen krijgen dan ook uitwerking met ingang van 9 januari 2001, datum van inwerkingtreding van bovenvermeld koninklijk besluit van 22 december 2000.

Inzake loopbaan, worden de principes die aan de basis liggen van de inrichting van de niveaus B, C en D ter vervanging van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 en van het nieuw verloop van de loopbaan en die, bij dit ontwerp, geconcretiseerd worden voor het rijkspersoneel, uitgebreid tot het personeel van de instellingen van openbaar nut.

Inzake evaluatie, bekrachtigen de bij dit ontwerp getroffen bepalingen ten aanzien van het personeel van de instellingen van openbaar nut de verbintenissen van de overheid tegenover de vakorganisaties om de nodige reglementaire maatregelen te treffen ten einde het stelsel van de beschrijvende evaluatie dat op punt werd gesteld voor de federale overheidsdiensten toepasselijk te maken op de instellingen van openbaar nut. Dit stelsel van beschrijvende evaluatie maakt het voorwerp uit van een ontwerp van besluit dat eerlangs aan Uwe Majesteit zal voorgelegd worden.

Verder wordt de gelegenheid te baat genomen om :

- een aantal opheffen instellingen uit het toepassingsgebied van bovenvermeld koninklijk besluit van 8 januari 1973 te schrappen;
- de verwijzingen naar een aantal opheffen besluiten betreffende de vergelijkende examens en examens te vervangen door besluiten die ervoor in de plaats kwamen;
- de beroepsinstanties wat betreft de stage in de instellingen van categorie D zoals omschreven in de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut expliciet te voorzien;
- het mogelijk te maken voor de minister of de benoemende overheid om hun bevoegdheid aangaande een aantal bijkomende uitvoeringsmaatregelen, vnl. in verband met het opvang- en het opleidingsprogramma, te delegeren;
- een eigen lezing voor de instellingen van openbaar nut te voorzien voor een aantal artikelen van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijks-personeel, vermits de vaste ambtenaren van niveau 1 van de instellingen niet door de Koning worden benoemd;
- een aantal vertaalfouten te corrigeren.

Krachtens artikel 19 van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, komt het aan iedere minister onder wiens gezag een federale overheidsdienst wordt opgericht toe een datum vast te stellen waarop het personeel van de door de federale overheidsdiensten overgenomen diensten ambtshalve overgeheveld wordt aan een bij deze federale overheidsdienst opgerichte voorlopige cel. Vanaf deze datum maakt het personeel geen deel meer uit een ministerie. Bijgevolg past het, om de continuïteit in het beheer van het rijkspersoneel te waarborgen, te voorzien dat de reglementaire bepalingen die het personeel der ministeries beheersen voortaan ook gelden voor het personeel van de federale overheidsdiensten. Dit is de draagwijdte van de artikelen (3 tot 12, 16 tot 18, 21, 24, 25, 28 tot 30, 32, 38 tot 42, 44 tot 46, 48 tot 51, 53 tot 60, 63, 64, 66, 76, 79, 80, 81 tot 83, 111, 113 tot 133, 136, 144 tot 146, 148 tot 150, 152 tot 156, 158 tot 161, 163, 164, 166 tot 168, 170, 180 tot 184, 187, 188, 190, 191, 207 tot 211 en 213). Het begrip « ministerie » dient aldus vervangen te worden door dat van « federale overheidsdienst » en/of dat van « programmatorische federale overheidsdienst ». Het past eveneens de voorzitter van het directiecomité als de verantwoordelijke voor de werking van een federale overheidsdienst te bestempelen en de organen af te schaffen zoals de directieraad, die in de nieuwe structuren van de federale overheidsdiensten geen enkele bevoegdheid behouden.

Désormais, une sélection comparative peut également conduire à une inscription des candidats dans des groupes A, B, C ou D et ce pour des fonctions qui requièrent des connaissances supérieures, des aptitudes particulières ou une large expérience; un régime de stage particulier est prévu pour les candidats recrutés de cette manière.

Etant donné que l'arrêté précité du 8 janvier 1973 prévoit, en ce qui concerne de nombreuses dispositions relatives au recrutement et au stage du statut des agents de l'Etat, une lecture propre pour les organismes d'intérêt public, il est indiqué d'adapter cet arrêté de sorte qu'une lecture cohérente du statut puisse à nouveau être obtenue. Les dispositions en question produisent dès lors leurs effets à partir du 9 janvier 2001, date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal précité du 22 décembre 2000.

En matière de carrière, les principes présidant à la création des niveaux B, C et D en remplacement des niveaux 2+, 2, 3 et 4 et au nouveau déroulement de la carrière et qui sont, par le présent projet, concrétisés pour les agents de l'Etat, sont étendus au personnel des organismes d'intérêt public.

En matière d'évaluation, les règles prises dans le présent projet à l'égard du personnel des organismes d'intérêt public concrétisent l'engagement pris par l'autorité vis-à-vis des organisations syndicales de prendre les mesures réglementaires nécessaires pour que le régime d'évaluation descriptive mis au point pour les services publics fédéraux soit applicable dans les organismes d'intérêt public. Ce régime d'évaluation descriptive fait l'objet d'un projet d'arrêté qui sera prochainement soumis à Votre Majesté.

En outre, l'occasion est mise à profit pour :

- exclure un certain nombre d'organismes supprimés du champ d'application de l'arrêté royal précité du 8 janvier 1973;
- remplacer les références à un certain nombre d'arrêtés abrogés relatifs aux concours et aux examens par les arrêtés qui les ont remplacés;
- prévoir explicitement les instances de recours en ce qui concerne le stage dans les organismes de la catégorie D telle que définie par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public;
- permettre au ministre ou à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination de déléguer sa compétence en ce qui concerne un certain nombre de mesures d'exécution complémentaires, principalement au sujet du programme d'accueil et de formation;
- prévoir pour les organismes d'intérêt public une lecture propre d'un certain nombre d'articles de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, vu que les agents définitifs de niveau 1 des organismes ne sont pas nommés par le Roi;
- corriger un certain nombre d'erreurs de traduction.

En vertu de l'article 19 de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 portant diverses dispositions concernant la mise en place des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation, il appartient à chaque ministre sous l'autorité duquel est créé un service public fédéral de fixer une date à laquelle le personnel des services repris par le service public fédéral est transféré d'office à une cellule provisoire créée auprès de ce service public fédéral. A partir de cette date, le personnel ne fait plus partie d'un ministère. Il importe dès lors, afin d'assurer la continuité dans la gestion du personnel de l'Etat, de prévoir que les dispositions réglementaires qui régissent le personnel des ministères, le régissent désormais en tant que personnel des services publics fédéraux. Tel est l'objectif poursuivi par les articles (3 à 12, 16 à 18, 21, 24, 25, 28 à 30, 32, 38 à 42, 44 à 46, 48 à 51, 53 à 60, 63, 64, 66, 76, 79, 80, 81 à 83, 111, 113 à 133, 136, 144 à 146, 148 à 150, 152 à 156, 158 à 161, 163, 164, 166 à 168, 170, 180 à 184, 187, 188, 190, 191, 207 à 211 et 213). Il s'agit donc de remplacer la notion de « ministère » par celle de « service public fédéral » et/ou de « service public fédéral de programmation ». Il s'agit également de reconnaître le président du comité de direction en tant que responsable du fonctionnement d'un service public fédéral et de supprimer des organes comme le conseil de direction qui, dans les nouvelles structures des services publics fédéraux, n'ont plus aucune attribution.

Hoofdstuk IV bevat diverse bepalingen. Artikel 227 schrapt de graden die in de niveaus 2+, 2, 3 en 4 bestonden; deze worden vervangen door de nieuwe graden in het kader van de loopbaanhervorming die het hoofdonderwerp is van dit ontwerp van koninklijk besluit. Het artikel 228 beoogt de continuïteit van het functioneren van de ministeries zolang zij geen federale overheidsdiensten zijn geworden.

Hoofdstuk V bevat de overgangs-, opheffings- en slotbepalingen. De artikelen 229 tot 236 waarborgen het behoud van het slagen in lopende loopbaanexamens. De artikelen 237 en 240 regelen de overgang van de procedures inzake benoeming, bevordering, opruiststelling, hogere functies en stage naar de nieuwe loopbanen. De artikelen 238 en 239 beogen het functioneren van de stagecommissies, in afwachting van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 16 november 2001. Artikel 242 regelt de inwerkingtredingen.

Wat betreft het behoud van het slagen van lopende loopbaanexamens, wordt, op vraag van de Raad van State, gepreciseerd hetgeen volgt.

§ 1 van het artikel 234 van het ontwerp betreft de ambtenaren van de niveaus 2+ en 2 die geslaagd zijn in een proef voor overgang naar niveau 1: hun integratie in een nieuw niveau (B of C) dat niet bestond op het ogenblik van hun slagen mag hen niet benadelen: het past derhalve hen het voordeel te behouden van hun slagen in een proef naar het hoger niveau.

De §§ 2 en 3 betreffen de ambtenaren van de huidige niveaus 2 en 3 die, op het ogenblik van hun integratie in de niveaus C en D, reeds laureaten waren van een overgangsexamen naar niveaus 2, 2+ en 3. De bedoeling is de selectie voor overgang naar een hoger niveau in het kader van de loopbaanhervorming veeleisender te stellen: het werd dus inopportuun geacht de ambtenaren van de niveaus 2 en 3 vrij te stellen van de ganse proef voor overgang. De enige vrijstelling slaat op de algemene proef.

De Raad van State vraagt het artikel 238 van het ontwerp te herzien, om de pariteit te verzekeren in de samenstelling van de interdepartementale stagecommissie. Hieraan wordt geen gevolg gegeven. Inderdaad, de pariteit is reeds in de tekst ingeschreven daar, per taalrol, twee secretarissen-generaal of voorzitters van directiecomités voorzien worden. De vertegenwoordigers van de overheid zijn dus negen in getal, zoals die van de vakorganisaties.

Er werd rekening gehouden met het geheel van de opmerkingen van de Raad van State, behalve wat betreft de volgende punten.

1°) de wijziging van artikel 6 van het Rijksambtenarenstatuut om hierin het directiecomité te integreren zou dubbel gebruik zijn met artikel 44 van het ontwerp die deze integratie reeds voorziet;

2°) de reglementaire wijzigingen ten gevolge de afschaffing van de graden van rang 16 en 17 kunnen op dit ogenblik niet worden aangebracht aangezien deze graden voorzien blijven van houders;

3°) het afstemmen van de bepalingen van het ontwerp betreffende de evaluatie op de bepalingen van het ontwerp betreffende de invoering van de evaluatiecyclus die ter goedkeuring van Uwe Majesteit werden voorgelegd werd niet doorgevoerd aangezien deze cyclus in de federale overheidsdiensten slechts gefaseerd in voege zal treden en in de instellingen van openbaar nut slechts op datum van 1 januari 2004; overigens past het de vermelding « zeer goed » te behouden voor de toepassing van de statutaire bepalingen betreffende het niveau 1 en dit zolang de loopbaanhervorming van dit niveau niet op haar beurt in voege zal zijn getreden;

Le chapitre IV contient des dispositions diverses. L'article 227 raye les grades qui existaient aux niveaux 2+, 2, 3 et 4, ceux-ci étant remplacés par de nouveaux grades dans le cadre de la réforme des carrières qui constitue l'objet principal du présent projet d'arrêté royal. L'article 228 vise à garantir la continuité du fonctionnement des ministères aussi longtemps qu'ils ne deviennent pas services publics fédéraux.

Le chapitre V contient les dispositions transitoires, abrogatoires et finales. Les articles 229 à 236 garantissent la conservation de la réussite d'épreuves de carrière en cours. Les articles 237 et 240 assurent la transition de procédures de nomination, de promotion, de mise à la retraite, de fonctions supérieures et de stage relativement aux nouvelles carrières. Les articles 238 et 239 ont pour objet de permettre aux commissions de stage de fonctionner en attendant l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 16 novembre 2001. L'article 242 procède aux entrées en vigueur.

A propos de la conservation de la réussite d'épreuves de carrière en cours, il est, à la demande du Conseil d'Etat, à signaler ce qui suit.

Le § 1^{er} de l'article 234 du projet concerne les agents des niveaux 2+ et 2 qui ont réussi une épreuve d'accession au niveau 1: leur intégration dans un nouveau niveau (B ou C), qui n'existait pas au moment de leur réussite, ne peut les léser: il convient donc de préserver le bénéfice de leur réussite à une épreuve d'accession au niveau supérieur.

Les §§ 2 et 3 concernent les agents des niveaux 2 et 3 actuels qui sont, au moment de leur intégration dans les niveaux C et D, déjà lauréats d'une accession au niveau 2, 2+ et 3. L'intention est que la sélection au niveau supérieur dans le cadre de la réforme des carrières devienne plus exigeante: il a donc été jugé inopportuun de dispenser les agents des niveaux 2 et 3 de toute l'épreuve d'accession: la seule dispense porte sur l'épreuve générale.

Le Conseil d'Etat demande de revoir l'article 238 du projet pour assurer la parité de la composition de la commission interdépartementale des stages. Il n'est pas donné suite à cette suggestion. En effet, la parité est déjà inscrite dans le texte du fait que, par rôle linguistique, deux secrétaires généraux ou présidents de comités de direction ont été prévus. Les représentants de l'autorité sont donc au nombre de neuf, au même titre que ceux des organisations syndicales.

Il a été tenu compte de l'ensemble des observations du Conseil d'Etat, sauf en ce qui concerne les points suivants.

1°) la modification de l'article 6 du statut des agents de l'Etat afin d'y intégrer le comité de direction ferait double emploi avec l'article 44 du projet qui prévoit déjà cette intégration;

2°) les modifications réglementaires consécutives à la suppression des grades des rangs 16 et 17 ne peuvent être apportées actuellement, étant donné que ces grades demeurent pourvus de titulaires;

3°) la mise en concordance des dispositions du projet relatives à l'évaluation avec celles du projet relatif à l'instauration du cycle d'évaluation qui a été soumis à l'approbation de Votre Majesté n'a pas été effectuée, étant donné que ce cycle n'entrera en vigueur, dans les services publics fédéraux, que de manière phasée et, dans les organismes d'intérêt public, qu'à la date du 1^{er} janvier 2004; par ailleurs, il convient de maintenir la mention « très bon » pour l'application des dispositions statutaires relatives au niveau 1 et ce, tant que la réforme des carrières de ce niveau ne sera pas elle-même entrée en vigueur;

4°) de bepalingen waarin de programmatorische federale overheidsdiensten werden weggelaten werden niet vervolledigd door hun vermelding : inderdaad, het betreft bepalingen voor dewelke deze diensten geen bijzondere bepalingen in hun midden dienen te nemen teneinde het statuut uit te voeren. Deze diensten beschikken niet over eigen personeel. De reden waarom deze diensten in andere bepalingen worden vermeld heeft te maken met het feit dat het personeel er bepaalde rechten kan doen gelden (recht op elke opleiding die nuttig is voor zijn werk, recht op het vragen van een overplaatsing binnen vermelde dienst, ...);

5°) de bepalingen betreffende de kamer van beroep van de ambtenaren-generaal werden niet in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanwijzing en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten ingelast. Inderdaad, vermelde kamer blijft eveneens bevoegd voor de ambtenaren-generaal in de zin van artikel 5 van het Rijksambtenarenstatuut;

6°) de instellingen van openbaar nut die onder de voogdij stonden van de minister van Landbouw werden niet opnieuw in het toepassingsgebied van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut geïntegreerd. Inderdaad, deze instellingen werden regionaliseerd tijdens een vorige fase van de Staatshervorming;

7°) de bepalingen betreffende de stagecommissies in vermelde instellingen werden in het voormeld koninklijk besluit van 8 januari 1973 behouden, want zij vormen een leesrooster voor de overeenkomstige bepalingen van het Rijksambtenarenstatuut;

8°) artikel 17bis van het voormeld koninklijk besluit van 8 januari 1973 is niet overbodig : voor de berekening van de dienstanciënniteiten laat het toe eerder uitgevoerde prestaties bij een ministerie of een federale overheidsdienst te valoriseren;

9°) aan de slotopmerking die bepaalde passages betreft van onderhavig verslag werd niet tegemoetgekomen. Inderdaad, hoewel deze passages naar onderscheiden ontwerpen van onderhavig ontwerp verwijzen, staan zij toe deze binnen het raam van de globale bestuursvorming te situeren en de thema's aan te kondigen van de nakende statuutshervormingen.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de Openbare Besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Nota's

(1) De vergelijking beperkte zich tot de primaire arbeidsvoorwaarden, zijnde het maandsalaris, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage (dertiende maand). Secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals pensioenregeling, bijdrage in het woon-werkverkeer) en tertiaire arbeidsvoorwaarden (o.a. zekerheid van tewerkstelling, mogelijkheid tot deeltijdse prestaties, ontwikkelingskansen) werden niet meegenomen in de vergelijking.

(2) Om praktische redenen zal met zogenaamde functiefamilies gewerkt worden, groepen van functies met gelijk(waardige kennis- en activiteitsdomeinen, in plaats van met individuele functies.

(3) Inclusief lineaire verhoging 1% en vakantiegeld

5 SEPTEMBER 2002. — Koninklijk besluit houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren in de Rijksbesturen

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel 11, § 1, gewijzigd bij de wet van 22 juli 1993;

4°) les dispositions dans lesquelles les services publics fédéraux de programmation ont été omis n'ont pas été complétées par leur mention : en effet, il s'agit de dispositions pour lesquelles ces services n'ont pas de disposition particulière à prendre en leur sein afin d'exécuter le statut. Ces services n'ont pas de personnel propre. La raison pour laquelle ces services sont cités dans d'autres dispositions tient au fait que le personnel peut y faire valoir certains droits (droit à toute formation utile à son travail, droit de demander une mutation au sein dudit service, ...);

5°) les dispositions relatives à la chambre de recours des fonctionnaires généraux n'ont pas été insérées dans l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux. En effet, ladite chambre demeure compétente également pour les fonctionnaires généraux au sens de l'article 5 du statut des agents de l'Etat;

6°) les organismes d'intérêt public qui relevaient de la tutelle du ministre de l'Agriculture n'ont pas été réintégrés dans le champ d'application de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public. En effet, ces organismes ont été régionalisés lors d'une phase précédente de la réforme de l'Etat;

7°) les dispositions relatives aux commissions de stage dans lesdits organismes ont été maintenues dans l'arrêté royal du 8 janvier 1973 précité, car elles constituent une grille de lecture des dispositions correspondantes du statut des agents de l'Etat;

8°) l'article 17bis de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 précité n'est pas superflu : il permet pour le calcul des anciennetés de service, de valoriser les prestations effectuées précédemment dans un ministère ou un service public fédéral;

9°) l'observation finale qui a trait à certains passages du présent rapport n'a pas été rencontrée. En effet, bien que ces passages renvoient à des projets distincts du présent projet, ils permettent de les situer dans le cadre de la réforme globale des administrations et d'annoncer les thèmes des prochaines réformes du statut.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
De Votre Majesté,
le très respectueux et le très fidèle serviteur,
Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'Administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Notes

(1) La comparaison se limitait aux conditions de travail primaires, étant le salaire mensuel, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année (13^e mois). Les conditions de travail secondaires (comme le régime des pensions, l'intervention dans les frais de transport, ...) et les conditions de travail tertiaires (e.a. sécurité de l'emploi, possibilité de prestations réduites, possibilités de développement) n'ont pas été prises en compte dans la comparaison.

(2) Pour des raisons pratiques, on travaillera avec des familles de fonctions; des groupes de fonctions avec des domaines de connaissances et d'activités comparables et équivalentes, au lieu de fonctions individuelles.

(3) L'augmentation linéaire de 1 % et le pécule de vacances compris.

5 SEPTEMBRE 2002. — Arrêté royal portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution;

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, notamment l'article 11, § 1^{er}, modifié par la loi du 22 juillet 1993;

Gelet op de herstellwet van 31 juli 1984, inzonderheid op artikel 16, § 4, ingevoegd bij de wet van 22 juli 1993;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, inzonderheid op artikel 3, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 september 1994, op artikel 4, op artikel 5, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 december 1990, 15 maart 1993 en 17 maart 1995, op artikel 6, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 september 1969, op artikel 6bis, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 september 1969, op artikel 11, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 december 2000, op artikel 12, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995, 10 april 1995 en 13 mei 1999, op artikel 17, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 augustus 1975, 12 augustus 1981, 13 juni 1990, 25 oktober 1991, 15 maart 1993, 30 maart 1995, 13 mei 1999 en 22 december 2000, op artikel 20, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 15 maart 1993, 14 september 1994 en 22 december 2000, op artikel 20bis, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 1 augustus 1975 en 22 december 2000, op artikel 21, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 4 december 1975 en 22 december 2000, op artikel 25, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 18 november 1982, 15 maart 1993, 22 juli 1993 en 22 december 2000, op artikel 28, op artikel 28ter, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 februari 1985, 15 maart 1993, 22 december 2000 en 16 november 2001, op artikel 28quinquies, gewijzigd bij de wet van 22 juli 1993 en de koninklijke besluiten van 15 september 1997, 13 mei 1999 en 16 november 2001, op artikel 28sexies, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 6 november 1991 en 22 december 2000, op artikel 32, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 februari 1985, 21 november 1991, 6 februari 1997 en 13 mei 1999, op artikel 33, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 maart 1983, 22 februari 1985, 13 mei 1999 en 22 december 2000, op artikel 34, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 maart 1983, 22 februari 1985, 15 maart 1993, 13 mei 1999, 22 december 2000 en 16 november 2001, op artikel 37, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 maart 1983, 22 februari 1985, 13 mei 1999 en 22 december 2000, op artikel 39, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 februari 1985, 10 maart 1989, 15 maart 1993 en 17 maart 1995, op artikel 47, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 maart 1985, 15 maart 1993 en 16 november 2001, op artikel 48quater, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 februari 1985, de artikelen 53 tot 55, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 2 februari 1988, 21 november 1991, 4 maart 1993, 26 september 1994, 17 maart 1995, 31 maart 1995 en 6 februari 1997, op artikel 58, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995 en 6 februari 1997, op artikel 60, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995 en 22 december 2000, op artikel 64, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 november 1982, 13 juli 1987 en 28 januari 2002, op artikel 65, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1999 en 28 januari 2002, op artikel 69, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 30 maart 1983, 4 maart 1993, 31 maart 1995 en 28 januari 2002, op artikel 70, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 14 september 1994, 17 maart 1995 en 22 december 2000, op artikel 70bis, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 augustus 1975, 14 september 1994 en 22 december 2000, op artikel 72, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 10 maart 1989, 22 november 1991, 14 september 1994, 26 september 1994, 10 april 1995 en 13 mei 1999, op artikel 73, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 14 september 1994, op artikel 75, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 11 februari 1977, 28 oktober 1988, 14 september 1994, 31 maart 1995, 10 april 1995 en 22 december 2000, op artikel 78, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 maart 1993, 26 september 1994 en 31 maart 1995, op artikel 79, § 4, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 september 1994 en 31 maart 1995, op artikel 82, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 21 januari 1987, 12 november 1990, 21 november 1991 en 4 maart 1993, op artikel 83, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 mei 1999, op artikel 83bis, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 21 januari 1987, 12 november 1990, 21 november 1991 en 4 maart 1993 en op artikel 84bis, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995, 6 februari 1997 en 22 december 2000;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel, inzonderheid op artikel 1, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op artikel 3, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op artikel 8, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op artikel 9, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op de artikelen 14, 15 en 17, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op artikel 18, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op artikel 20, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op de artikelen 20quinquies en 20sexies, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 1998, op artikel 23,

Vu la loi de redressement du 31 juillet 1984, notamment l'article 16, § 4, y inséré par la loi du 22 juillet 1993;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, notamment l'article 3, modifié par l'arrêté royal du 26 septembre 1994, l'article 4, l'article 5, modifié par les arrêtés royaux des 27 décembre 1990, 15 mars 1993 et 17 mars 1995, l'article 6, modifié par l'arrêté royal du 17 septembre 1969, l'article 6bis, modifié par l'arrêté royal du 17 septembre 1969, l'article 11, modifié par l'arrêté royal du 22 décembre 2000, l'article 12, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995, 10 avril 1995 et 13 mai 1999, l'article 17, modifié par les arrêtés royaux des 1^{er} août 1975, 12 août 1981, 13 juin 1990, 25 octobre 1991, 15 mars 1993, 30 mars 1995, 13 mai 1999 et 22 décembre 2000, l'article 20, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 22 décembre 2000, l'article 20bis, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 1^{er} août 1975 et 22 décembre 2000, l'article 21, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 4 décembre 1975 et 22 décembre 2000, l'article 25, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 18 novembre 1982, 15 mars 1993, 22 juillet 1993 et 22 décembre 2000, l'article 28, l'article 28ter, modifié par les arrêtés royaux des 22 février 1985, 15 mars 1993, 22 décembre 2000 et 16 novembre 2001, l'article 28quinquies, modifié par la loi du 22 juillet 1993 et les arrêtés royaux des 15 septembre 1997, 13 mai 1999 et 16 novembre 2001, l'article 28sexies, modifié par les arrêtés royaux des 6 novembre 1991 et 22 décembre 2000, l'article 32, modifié par les arrêtés royaux des 22 février 1985, 21 novembre 1991, 6 février 1997 et 13 mai 1999, l'article 33, modifié par les arrêtés royaux des 30 mars 1983, 22 février 1985, 13 mai 1999 et 22 décembre 2000, l'article 34, modifié par les arrêtés royaux des 30 mars 1983, 22 février 1985, 15 mars 1993, 13 mai 1999, 22 décembre 2000 et 16 novembre 2001, l'article 37, modifié par les arrêtés royaux des 30 mars 1983, 22 février 1985, 13 mai 1999 et 22 décembre 2000, l'article 39, modifié par les arrêtés royaux des 22 février 1985, 10 mars 1989, 15 mars 1993 et 17 mars 1995, l'article 47, modifié par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1985, 15 mars 1993 et 16 novembre 2001, l'article 48quater, modifié par l'arrêté royal du 22 février 1985, les articles 53 à 55, modifiés par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 2 février 1988, 21 novembre 1991, 4 mars 1993, 26 septembre 1994, 17 mars 1995, 31 mars 1995 et 6 février 1997, l'article 58, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995 et 6 février 1997, l'article 60, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995 et 22 décembre 2000, l'article 64, modifié par les arrêtés royaux des 18 novembre 1982, 13 juillet 1987 et 28 janvier 2002, l'article 65, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 28 janvier 2002, l'article 69, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 30 mars 1983, 4 mars 1993, 31 mars 1995 et 28 janvier 2002, l'article 70, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 14 septembre 1994, 17 mars 1995 et 22 décembre 2000, l'article 70bis, modifié par les arrêtés royaux des 1^{er} août 1975, 14 septembre 1994 et 22 décembre 2000, l'article 72, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 10 mars 1989, 22 novembre 1991, 14 septembre 1994, 26 septembre 1994, 10 avril 1995 et 13 mai 1999, l'article 73, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 14 septembre 1994, l'article 75, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 11 février 1977, 28 octobre 1988, 14 septembre 1994, 31 mars 1995, 10 avril 1995 et 22 décembre 2000, l'article 78, modifié par les arrêtés royaux des 15 mars 1993, 26 septembre 1994 et 31 mars 1995, l'article 79, § 4, modifié par les arrêtés royaux des 26 septembre 1994 et 31 mars 1995, l'article 82, modifié par les arrêtés royaux des 21 janvier 1987, 12 novembre 1990, 21 novembre 1991 et 4 mars 1993, l'article 83, modifié par l'arrêté royal du 13 mai 1999, l'article 83 bis, modifié par les arrêtés royaux des 21 janvier 1987, 12 novembre 1990, 21 novembre 1991 et 4 mars 1993 et l'article 84bis, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995, 6 février 1997 et 22 décembre 2000;

Vu l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, notamment l'article 1^{er}, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, l'article 3, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, l'article 8, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, l'article 9, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, les articles 14, 15 et 17, modifiés par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, l'article 18, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, l'article 20, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, les articles 20quinquies et 20sexies, modifié par l'arrêté royal du 2 juin 1998, l'article 23, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 10 avril 1995, 6 février 1997 et 13 mai 1999, l'article 24, modifié par les arrêtés royaux des 15 mars 1993,

gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 10 april 1995, 6 februari 1997 en 13 mei 1999, op artikel 24, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 maart 1993, 14 september 1994 en 17 maart 1995, op artikel 26, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, op artikel 26*bis*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1994 en 29 april 2001, op artikel 26*ter*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1999 en 29 april 2001, op artikel 27, op artikel 27*bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 27 oktober 1992 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 april 1995, 2 juni 1998 en 13 mei 1999, op artikel 28, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 10 april 1995, op artikel 29, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 28 oktober 1988, 19 september 1990, 31 juli 1991, 15 maart 1993, 14 september 1994 en 30 maart 1995, op artikel 29*bis*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 maart 1998 en 14 november 2001, op artikel 31, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 16 oktober 1989, 14 september 1994 en 6 februari 1997, op artikel 32, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 6 februari 1997, op artikel 33, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 15 maart 1993, 14 september 1994, 10 april 1995, 6 september 1996, 6 februari 1997, 13 mei 1999 en 29 april 2001, op artikel 35, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 30 januari 1978, 12 augustus 1981, 28 oktober 1988 en 14 september 1994, op artikel 44*ter*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 maart 1993 en 10 april 1995, op artikel 47, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 maart 1989, op artikel 48, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 14 september 1994 en 6 september 1996, op artikel 53, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 11 februari 1977, 20 maart 1989 en 14 september 1994, op artikel 58, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 14 september 1994, op artikel 60, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 25 april 1980, 19 september 1990, 18 november 1991, 14 september 1994, 17 maart 1995, 10 april 1995 en 2 juni 1998, op artikel 61, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 14 september 1994, op artikel 65, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 31 januari 1977, op artikel 66, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 19 september 1990 en op artikel 67, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 27 oktober 1992, 15 maart 1993, 14 september 1994 en 13 mei 1999;

Gelet op het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende de schorsing van rijksambtenaren in het belang van de dienst, inzonderheid op artikel 1, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 september 1994, op artikel 3, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 september 1994 en 17 maart 1995 en op artikel 8;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 oktober 1964 tot vaststelling van de bezoldiging van hen die hun medewerking verlenen voor de opleiding en de voortgezette opleiding van het Rijkspersoneel, inzonderheid op artikel 10, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 maart 1995 en op artikel 13, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 maart 1995 en 10 april 1995;

Gelet op het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfskosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries, inzonderheid op artikel 1, op artikel 2, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 december 1990, 17 maart 1995, 10 april 1995 en 20 juli 2000, op artikel 3, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 december 1990, op artikel 6 en op artikel 8;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten, inzonderheid op artikel 8, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 maart 1995 en op artikel 16*bis*, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 mei 1999;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel der ministeries, inzonderheid op artikel 7;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 april 1965 tot regeling van de bijdragen van de Staat in de kosten wegens standplaatsverandering van de leden van het personeel der ministeries, inzonderheid op artikel 1 en op artikel 3, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 maart 1995 en 20 juli 2000;

14 septembre 1994 et 17 mars 1995, l'article 26, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, l'article 26*bis*, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 29 avril 2001, l'article 26*ter*, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 29 avril 2001, l'article 27, l'article 27*bis*, inséré par l'arrêté royal du 27 octobre 1992 et modifié par les arrêtés royaux des 10 avril 1995, 2 juin 1998 et 13 mai 1999, l'article 28, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 10 avril 1995, l'article 29, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 28 octobre 1988, 19 septembre 1990, 31 juillet 1991, 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 30 mars 1995, l'article 29*bis*, modifié par les arrêtés royaux des 27 mars 1998 et 14 novembre 2001, l'article 31, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 16 octobre 1989, 14 septembre 1994 et 6 février 1997, l'article 32, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 6 février 1997, l'article 33, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 15 mars 1993, 14 septembre 1994, 10 avril 1995, 6 septembre 1996, 6 février 1997, 13 mai 1999 et 29 avril 2001, l'article 35, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 30 janvier 1978, 12 août 1981, 28 octobre 1988 et 14 septembre 1994, l'article 44*ter*, modifié par les arrêtés royaux des 15 mars 1993 et 10 avril 1995, l'article 47, modifié par l'arrêté royal du 20 mars 1989, l'article 48, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 14 septembre 1994 et 6 septembre 1996, l'article 53, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 11 février 1977, 20 mars 1989 et 14 septembre 1994, l'article 58, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 14 septembre 1994, l'article 60, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 25 avril 1980, 19 septembre 1990, 18 novembre 1991, 14 septembre 1994, 17 mars 1995, 10 avril 1995 et 2 juin 1998, l'article 61, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 14 septembre 1994, l'article 65, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 31 janvier 1977, l'article 66, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 19 septembre 1990 et l'article 67, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 27 octobre 1992, 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 13 mai 1999;

Vu l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à la suspension des agents de l'Etat dans l'intérêt du service, notamment l'article 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 26 septembre 1994, l'article 3, modifié par les arrêtés royaux des 26 septembre 1994 et 17 mars 1995 et l'article 8;

Vu l'arrêté royal du 12 octobre 1964 fixant la rétribution des personnes qui prêtent leur concours à la formation et au perfectionnement du personnel de l'Etat, notamment l'article 10, modifié par l'arrêté royal du 17 mars 1995 et l'article 13, modifié par les arrêtés royaux des 17 mars 1995 et 10 avril 1995;

Vu l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères, notamment l'article 1^{er}, l'article 2, modifié par les arrêtés royaux des 4 décembre 1990, 17 mars 1995, 10 avril 1995 et 20 juillet 2000, l'article 3, modifié par l'arrêté royal du 4 décembre 1990, l'article 6 et l'article 8;

Vu l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours, notamment l'article 8, modifié par l'arrêté royal du 17 mars 1995 et l'article 16*bis*, modifié par l'arrêté royal du 26 mai 1999;

Vu l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des ministères, notamment l'article 7;

Vu l'arrêté royal du 13 avril 1965 réglant l'intervention de l'Etat dans les frais de changement de résidence des membres du personnel des ministères, notamment l'article 1^{er} et l'article 3, modifié par les arrêtés royaux des 17 mars 1995 et 20 juillet 2000;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de verschillende ministeries en van de instellingen welke tot die ministeries behoren, inzonderheid op artikel 1;

Gelet op het koninklijk besluit van 21 mei 1965 tot regeling van de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van een lid van het personeel der ministeries, inzonderheid op artikel 1, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 december 1974 en 30 maart 1983;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel 1, § 1, I, X en XIV, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 maart 1974, 17 september 1975, 8 maart 1976, 26 januari 1984, 6 maart 1989, 23 oktober 1989, 6 juni 1991, 25 november 1993 en 19 mei 1995, op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 augustus 1973, 10 mei 1976, 13 september 1979, 16 november 1979, 26 januari 1984, 13 juli 1987, 25 november 1993, 14 september 1994, 17 maart 1995, 31 maart 1995, 10 april 1995, 6 februari 1997, 15 september 1997, 19 november 1998 en 26 april 1999, op artikel 4, op artikel 8, op de artikelen 9 tot 15 *quinquies*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 januari 1984, 28 mei 1984, 4 februari 1988 en 25 november 1993, op artikel 15 *sexies*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993, 10 april 1995, 6 februari 1997, 15 september 1997 en 13 mei 1999, op artikel 16, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993, 17 maart 1995 en 10 april 1996, op artikel 17, op artikel 17 *bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 maart 1995, op artikel 19, vervangen bij het koninklijk besluit van 10 april 1995, op artikel 20, vervangen bij het koninklijk besluit van 25 november 1993, op artikel 21, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993 en 31 maart 1995, op artikel 21 *bis*, vervangen bij het koninklijk besluit van 6 februari 1997, op artikel 25 *bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 augustus 1973, op artikel 29 *bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 augustus 1973, op de artikelen 35 tot 37, op artikel 43, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 1998 en op artikel 51;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel 1, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 augustus 1983, 6 december 1974, 10 mei 1976, 8 augustus 1983, 26 januari 1984, 21 januari 1991, 7 augustus 1991, 4 maart 1993, 22 juli 1993, 25 november 1993, 20 mei 1994, 14 september 1994 en 10 april 1995, op artikel 4 en op artikel 12, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 mei 1976 en 14 september 1994;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries, inzonderheid op artikel 4, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 september 1994 en 10 april 1995, op artikel 5, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 6 november 1991 en 14 september 1994, op artikel 6, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 juli 1993, op artikel 13, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 januari 1974, 27 juli 1989 en 14 september 1994, op artikel 29, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994, op artikel 29 *bis*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995, 10 april 1995 en 6 februari 1997, op artikel 35, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 maart 1993 en 14 september 1994, op artikel 36, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 september 1994 en 17 maart 1995, op artikel 37, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994, op artikel 39 en op artikel 40, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries, inzonderheid op artikel 2 en op artikel 7, vervangen bij het koninklijk besluit van 13 december 1989;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 september 1976 tot instelling van een toelage voor sommige ambtenaren van de Rijksbesturen, die geslaagd zijn voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau, inzonderheid op de artikelen 1 en 2;

Vu l'arrêté royal du 29 avril 1965 relatif à la valorisation des avantages en nature octroyés aux concierges des divers ministères et des établissements ressortissant à ces ministères, notamment l'article 1^{er};

Vu l'arrêté royal du 21 mai 1965 réglant l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un membre du personnel des ministères, notamment l'article 1^{er}, modifié par les arrêtés royaux des 27 décembre 1974 et 30 mars 1983;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt, notamment l'article 1^{er}, § 1^{er}, I, X et XIV, modifié par les arrêtés royaux des 4 mars 1974, 17 septembre 1975, 8 mars 1976, 26 janvier 1984, 6 mars 1989, 23 octobre 1989, 6 juin 1991, 25 novembre 1993 et 19 mai 1995, l'article 3, § 1^{er}, modifié par les arrêtés royaux des 20 août 1973, 10 mai 1976, 13 septembre 1979, 16 novembre 1979, 26 janvier 1984, 13 juillet 1987, 25 novembre 1993, 14 septembre 1994, 17 mars 1995, 31 mars 1995, 10 avril 1995, 6 février 1997, 15 septembre 1997, 19 novembre 1998 et 26 avril 1999, l'article 4, l'article 8, les articles 9 à 15 *quinquies*, modifiés par les arrêtés royaux des 26 janvier 1984, 28 mai 1984, 4 février 1988 et 25 novembre 1993, l'article 15 *sexies*, modifié par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993, 10 avril 1995, 6 février 1997, 15 septembre 1997 et 13 mai 1999, l'article 16, modifié par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993, 17 mars 1995 et 10 avril 1996, l'article 17, l'article 17 *bis*, inséré par l'arrêté royal du 31 mars 1995, l'article 19, remplacé par l'arrêté royal du 10 avril 1995, l'article 20, remplacé par l'arrêté royal du 25 novembre 1993, l'article 21, modifié par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993 et 31 mars 1995, l'article 21 *bis*, remplacé par l'arrêté royal du 6 février 1997, l'article 25 *bis*, inséré par l'arrêté royal du 20 août 1973, l'article 29 *bis*, inséré par l'arrêté royal du 20 août 1973, les articles 35 à 37, l'article 43, modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 1998 et l'article 51;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public, notamment l'article 1^{er}, modifié par les arrêtés royaux des 20 août 1983, 6 décembre 1974, 10 mai 1976, 8 août 1983, 26 janvier 1984, 21 janvier 1991, 7 août 1991, 4 mars 1993, 22 juillet 1993, 25 novembre 1993, 20 mai 1994, 14 septembre 1994 et 10 avril 1995, l'article 4 et l'article 12, modifié par les arrêtés royaux des 10 mai 1976 et 14 septembre 1994;

Vu l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères, notamment l'article 4, modifié par les arrêtés royaux des 14 septembre 1994 et 10 avril 1995, l'article 5, modifié par les arrêtés royaux des 6 novembre 1991 et 14 septembre 1994, l'article 6, modifié par l'arrêté royal du 9 juillet 1993, l'article 13, modifié par les arrêtés royaux des 4 janvier 1974, 27 juillet 1989 et 14 septembre 1994, l'article 29, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994, l'article 29 *bis*, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995, 10 avril 1995 et 6 février 1997, l'article 35, modifié par les arrêtés royaux des 4 mars 1993 et 14 septembre 1994, l'article 36, modifié par les arrêtés royaux des 14 septembre 1994 et 17 mars 1995, l'article 37, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994, l'article 39 et l'article 40, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994;

Vu l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères, notamment l'article 2 et l'article 7, remplacé par l'arrêté royal du 13 décembre 1989;

Vu l'arrêté royal du 28 septembre 1976 accordant une allocation à certains agents des administrations de l'Etat, lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur, notamment les articles 1^{er} et 2;

Gelet op het koninklijk besluit van 31 juli 1978 houdende toekenning van een toelage voor vervanging van de huishouder tijdens het vakantieverlof, aan personen vreemd aan de Administratie, inzonderheid op artikel 2;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen, inzonderheid op artikel 3, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 februari 1985, 20 februari 1989 en 4 augustus 1996, op artikel 4, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 februari 1989 en 4 augustus 1996, op artikel 6, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 maart 1995 en 10 april 1995, op artikel 13, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 februari 1989 en 4 augustus 1996;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst aangeworven in de ministeries, inzonderheid op artikel 1 en op artikel 2;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 april 1991 tot toekenning van een premie voor tweetaligheid aan het personeel van de rijksbesturen, inzonderheid op artikel 4;

Gelet op het koninklijk besluit 10 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen der aan verscheidene ministeries gemene graden, inzonderheid op de artikelen 1 tot 6, 10 tot 21 en 32 tot 35, op de artikelen 37 tot 41, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, op artikel 42, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 juni 1996, op artikel 43, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 3 juni 1996 en 20 juli 2000, op artikel 44, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 juni 1996, op de artikelen 45, 46, 48 en 48bis, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 3 juni 1996 en 20 juli 2000;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 november 1997 tot vervanging, voor het personeel van sommige overheidsdiensten, van het koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries, inzonderheid op artikel 1 en op artikel 4;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, inzonderheid op artikel 7, vervangen bij het koninklijk besluit van 26 mei 1999 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, op artikel 8, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, op artikel 9, op artikel 11, op artikel 52, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 februari 2001, op artikel 55, op artikel 60, op artikel 64, op artikel 69, op artikel 70, op artikel 75, op artikel 76, op artikel 84, op artikel 85, op artikel 86, op artikel 87, op artikel 88, op artikel 94, op artikel 109, vervangen bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002 en op artikel 129;

Gelet op het koninklijk besluit van 26 april 1999 tot regeling van de afdanking wegens beroepsongeschiktheid van het rijkspersoneel, inzonderheid op artikel 3, op artikel 10 en op artikel 15;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 oktober 1999 tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden belast met het ontwikkelen van projecten in sommige overheidsdiensten, inzonderheid op artikel 1 en op artikel 2, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 augustus 2000;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel, inzonderheid op artikel 4, op artikel 10, op artikel 14, op artikel 15 en op artikel 16;

Overwegende dat de Copernicshervorming tot doel heeft de federale overheidsdienst om te vormen tot een dynamische organisatie die niet alleen een betere dienstverlening aan de gebruiker beoogt maar ook een betere werkgever wil zijn;

Overwegende dat een radicale verandering van de oriëntatie in het personeelsbeleid één van de peilers is van genoemde hervorming en dat de modernisering van de loopbanen van de rijksambtenaren hiervan een essentieel element uitmaakt;

Vu l'arrêté royal du 31 juillet 1978 réglant l'octroi d'une allocation de remplacement du concierge pendant la durée du congé annuel de vacances, aux personnes étrangères à l'Administration, notamment l'article 2;

Vu l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat, notamment l'article 3, modifié par les arrêtés royaux des 25 février 1985, 20 février 1989 et 4 août 1996, l'article 4, modifié par les arrêtés royaux des 20 février 1989 et 4 août 1996, l'article 6, modifié par les arrêtés royaux des 17 mars 1995 et 10 avril 1995, l'article 13, modifié par les arrêtés royaux des 20 février 1989 et 4 août 1996;

Vu l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les ministères, notamment l'article 1^{er} et l'article 2;

Vu l'arrêté royal du 30 avril 1991 accordant une prime de bilinguisme au personnel des administrations de l'Etat, notamment l'article 4;

Vu l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs ministères, notamment les articles 1^{er} à 6, 10 à 21 et 32 à 35, les articles 37 à 41, modifiés par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, l'article 42, modifié par l'arrêté royal du 3 juin 1996, l'article 43, modifié par les arrêtés royaux des 3 juin 1996 et 20 juillet 2000, l'article 44, modifié par l'arrêté royal du 3 juin 1996, les articles 45, 46, 48 et 48bis, modifiés par les arrêtés royaux des 3 juin 1996 et 20 juillet 2000;

Vu l'arrêté royal du 26 novembre 1997 remplaçant, pour le personnel de certains services publics l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères, notamment l'article 1^{er} et l'article 4;

Vu l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, notamment l'article 7, remplacé par l'arrêté royal du 26 mai 1999 et modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2002, l'article 8, modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2002, l'article 9, l'article 11, l'article 52, modifié par l'arrêté royal du 9 février 2001, l'article 55, l'article 60, l'article 64, l'article 69, l'article 70, l'article 75, l'article 76, l'article 84, l'article 85, l'article 86, l'article 87, l'article 88, l'article 94, l'article 109, remplacé par l'arrêté royal du 10 juin 2002 et l'article 129;

Vu l'arrêté royal du 26 avril 1999 réglant le licenciement pour inaptitude professionnelle, notamment l'article 3, l'article 10 et l'article 15;

Vu l'arrêté royal du 19 octobre 1999 accordant une allocation aux membres du personnel chargés du développement de projets au sein de certains services publics, notamment l'article 1^{er} et l'article 2, modifié par l'arrêté royal du 12 août 2000;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, notamment l'article 4, l'article 10, l'article 14, l'article 15 et l'article 16;

Considérant que la réforme Copernic a pour objectif de faire du service public fédéral une organisation dynamique soucieuse non seulement de proposer de meilleurs services à ses utilisateurs mais aussi de devenir un meilleur employeur;

Considérant qu'un changement radical d'orientation dans la politique du personnel est un des piliers de ladite réforme et que la modernisation de la carrière des agents de l'Etat en est un élément essentiel;

Overwegende dat het aangewezen is de statutaire bepalingen betreffende de rijksambtenaren aan te passen aan de omvorming van de ministeries in federale overheidsdiensten, aan de vervanging van de hoofden van bestuur door houders van managementfuncties, aan de fusie van de oude niveaus 4 en 3, aan de vervanging van de niveaus 4, 3, 2 en 2+ door de niveaus D, C en B en aan de invoering van competentiemetingen waaraan sommige bevorderingen zullen gekoppeld zijn;

Gelet op de adviezen van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 6 december 2001, 5 maart 2002 en 20 maart 2002;

Gelet op de akkoordbevindingen van de Minister van Begroting van 13 maart 2002 en 22 maart 2002;

Gelet op het protocol nr. 414 van 26 april 2002 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het besluit van de Ministerraad over het verzoek aan de Raad van State om advies te geven binnen een termijn van één maand;

Gelet op het advies 33.398/1 van de Raad van State, gegeven op 6 juni 2002, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Administratieve bepalingen*

Afdeling 1. — Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel

Artikel 1. Artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 september 1994, wordt vervangen als volgt :

« § 1. De Rijksambtenaren worden benoemd in graden waarvan de hiërarchie vier niveaus omvat namelijk niveau 1, dat het hoger niveau is, en de niveaus B, C en D.

Niveau 1 omvat vijf rangen die als volgt genummerd zijn : 10, 13, 15, 16 en 17.

Niveau B omvat de graden van administratief deskundige, financieel deskundige, technisch deskundige en ICT-deskundige.

Niveau C omvat de graden van administratief assistent en technisch assistent.

Niveau D omvat de graden van administratief medewerker en technisch medewerker.

In de niveaus B, C en D kunnen andere graden door Ons opgericht worden dan deze opgericht bij het derde tot het vijfde lid. »

Art. 2. Artikel 4 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 4. De graad is de titel die de ambtenaar machtigt tot het bekleden van een van de betrekkingen welke met die graad overeenstemmen.

De graden van eenzelfde rang of van eenzelfde niveau heten « gelijkwaardige graden ».

De graden van niveau 1 worden door Ons over de rangen verdeeld. »

Art. 3. Artikel 5, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 december 1990 en 15 maart 1993, wordt vervangen als volgt :

« De ambtenaren van de niveaus B, C en D worden benoemd door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde. » .

Considérant qu'il convient d'adapter les dispositions statutaires régissant les agents de l'Etat à la transformation des ministères en services publics fédéraux, au remplacement des chefs d'administration par des titulaires de fonctions de management, à la fusion des anciens niveaux 4 et 3, au remplacement des niveaux 4, 3, 2 et 2+ par les nouveaux niveaux D, C et B, et à l'instauration de mesures de compétences auxquelles seront subordonnées certaines promotions;

Vu les avis de l'Inspecteur des Finances, donnés les 6 décembre 2001, 5 mars 2002 et 20 mars 2002;

Vu les accords du Ministre du Budget, donnés les 13 mars 2002 et 22 mars 2002;

Vu le protocole n° 414 du 26 avril 2002 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu la délibération du Conseil des Ministres sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis 33.398/1 du Conseil d'Etat, donné le 6 juin 2002, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions administratives*

Section 1^{re}. — Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

Article 1^{er}. L'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 26 septembre 1994, est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. Les agents de l'Etat sont nommés à des grades dont la hiérarchie comprend quatre niveaux, à savoir le niveau 1, qui est le niveau supérieur, et les niveaux B, C et D.

Le niveau 1 comprend cinq rangs numérotés comme suit : 10, 13, 15, 16 et 17.

Le niveau B comprend les grades d'expert administratif, d'expert financier, d'expert technique et d'expert ICT.

Le niveau C comprend les grades d'assistant administratif et d'assistant technique.

Le niveau D comprend les grades de collaborateur administratif et de collaborateur technique.

Dans les niveaux B, C et D, d'autres grades que ceux créés aux alinéas 3 à 5 peuvent être créés par Nous. »

Art. 2. L'article 4 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 4. Le grade est le titre qui habilite l'agent à occuper un des emplois correspondant à ce grade.

Les grades d'un même rang ou d'un même niveau sont dénommés « grades équivalents ».

La répartition des grades du niveau 1 en rangs est faite par Nous. »

Art. 3. L'article 5, alinéa 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 27 décembre 1990 et 15 mars 1993, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les agents des niveaux B, C et D sont nommés par le président du comité de direction ou son délégué. »

Art. 4. In artikel 6, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 september 1969, worden de woorden « in ieder ministerie » vervangen door de woorden « in iedere federale overheidsdienst ».

Art. 5. In artikel 6bis van hetzelfde besluit worden de woorden « of het hoofd van bestuur » vervangen door de woorden « of de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde. »

Art. 6. In artikel 11, § 2, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 december 2000, worden de woorden « in zijn ministerie » vervangen door de woorden « in zijn federale overheidsdienst of zijn programmatorische federale overheidsdienst ».

Art. 7. In artikel 12 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995, 10 april 1995 en 13 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « in een andere dienst van zijn ministerie » vervangen door de woorden « in een andere dienst van zijn federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst »;

2° in § 1, derde lid, worden de woorden « aan het hoofd van het bestuur waaronder hij ressorteert » vervangen door de woorden « aan de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Art. 8. In artikel 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 augustus 1975, 12 augustus 1981, 13 juni 1990, 25 oktober 1991, 15 maart 1993, 30 maart 1995, 13 mei 1999 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, A en B, worden de woorden « van het betrokken departement » vervangen door de woorden « van de betrokken federale overheidsdienst »;

2° in § 1, F, eerste lid, worden de woorden « van niveaus 3 en 4 » vervangen door de woorden « van niveau D »;

3° in § 1, F, tweede lid, worden de woorden « van de niveaus 1, 2+ en 2 » vervangen door de woorden « van de niveaus 1, B en C ».

Art. 9. In artikel 20 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 15 maart 1993, 14 september 1994 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het tweede lid wordt vervangen als volgt :

« De vergelijkende selecties worden georganiseerd voor benoeming in de graden van rang 10 en van de niveaus B, C en D. » ;

2° in het derde lid, worden de woorden « in een ministerie » vervangen door de woorden « in een federale overheidsdienst ».

Art. 10. In artikel 20bis, § 2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 1 augustus 1975 en 22 december 2000, worden de woorden « het betrokken departement » vervangen door de woorden « de betrokken federale overheidsdienst ».

Art. 11. In artikel 21 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 4 december 1975 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het tweede lid wordt vervangen door het volgende lid :

« Hij kan echter onder zijn toezicht de organisatie van deze vergelijkende selecties geheel of gedeeltelijk opdragen aan de federale overheidsdienst. » ;

2° het derde lid wordt opgeheven.

Art. 12. In artikel 25, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 18 november 1982, 15 maart 1993, 22 juli 1993 en 22 december 2000, worden de woorden « het betrokken departement » vervangen door de woorden « de betrokken federale overheidsdienst ».

Art. 4. Dans l'article 6, § 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 17 septembre 1969, les mots « dans chaque ministère » sont remplacés par les mots « dans chaque service public fédéral ».

Art. 5. Dans l'article 6bis du même arrêté, les mots « ou le chef d'administration » sont remplacés par les mots « ou le président du comité de direction ou son délégué. »

Art. 6. Dans l'article 11, § 2, alinéa 2, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 22 décembre 2000, les mots « au sein de son ministère » sont remplacés par les mots « au sein de son service public fédéral ou de son service public fédéral de programmation ».

Art. 7. A l'article 12 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995, 10 avril 1995 et 13 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « dans un autre service de son ministère » sont remplacés par les mots « dans un autre service de son service public fédéral ou de son service public fédéral de programmation »;

2° au § 1^{er}, alinéa 3, les mots « au chef d'administration dont il relève » sont remplacés par les mots « au président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 8. A l'article 17 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 1^{er} août 1975, 12 août 1981, 13 juin 1990, 25 octobre 1991, 15 mars 1993, 30 mars 1995, 13 mai 1999 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, A et B, les mots « du département intéressé » sont remplacés par les mots « du service public fédéral intéressé »;

2° au § 1^{er}, F, alinéa 1^{er}, les mots « des niveaux 3 et 4 » sont remplacés par les mots « du niveau D »;

3° au § 1^{er}, F, alinéa 2, les mots « des niveaux 1, 2+ et 2 » sont remplacés par les mots « des niveaux 1, B et C ».

Art. 9. A l'article 20 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les sélections comparatives sont organisées pour la nomination aux grades du rang 10 et des niveaux B, C et D. »;

2° à l'alinéa 3, les mots « dans un ministère » sont remplacés par les mots « dans un service public fédéral ».

Art. 10. Dans l'article 20bis, § 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 1^{er} août 1975 et 22 décembre 2000, les mots « le département concerné » sont remplacés par les mots « le service public fédéral concerné ».

Art. 11. A l'article 21 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 4 décembre 1975 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Il peut toutefois sous sa surveillance confier tout ou partie de l'organisation de ces sélections comparatives au service public fédéral. »;

2° l'alinéa 3 est abrogé.

Art. 12. Dans l'article 25, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 18 novembre 1982, 15 mars 1993, 22 juillet 1993 et 22 décembre 2000, les mots « le département concerné » sont remplacés par les mots « le service public fédéral concerné ».

Art. 13. Artikel 28, tweede lid, van hetzelfde besluit, wordt vervangen als volgt :

« De bepalingen van dit besluit en van de besluiten die het wijzigen of aanvullen gelden voor hem slechts in zover zij uitdrukkelijk op hem toepasselijk zijn verklaard. »

Art. 14. In artikel 28ter, § 4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 februari 1985, 15 maart 1993, 22 december 2000 en 16 november 2001, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D ».

Art. 15. In artikel 28quinquies van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de wet van 22 juli 1993 en de koninklijke besluiten van 15 september 1997, 13 mei 1999 en 16 november 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het tweede lid wordt vervangen als volgt :

« Voor de stagiairs van niveau 1 en van de niveaus B en C, wordt een verslag opgemaakt om de drie maanden en op het einde van de stage. »

2° het derde lid wordt opgeheven;

3° in het vierde lid, worden de woorden « van de niveaus 3 en 4 » vervangen door de woorden « van niveau D ».

Art. 16. In artikel 28sexies, § 3, tweede lid, van hetzelfde besluit, worden de woorden « van het departement » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdienst ».

Art. 17. In artikel 32, § 2, 2°, van hetzelfde besluit, worden de woorden « van het departement » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdienst ».

Art. 18. In artikel 33 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 maart 1983, 22 februari 1985, 13 mei 1999 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, worden de woorden « van het departement » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdienst »;

2° in § 2, tweede lid, worden de woorden « in zijn ministerie » vervangen door de woorden « in zijn federale overheidsdienst ».

Art. 19. Het opschrift van de afdeling III van hoofdstuk III van Titel I van Deel III van hetzelfde besluit wordt vervangen door het volgende opschrift :

« *Afdeling III.* — Stage van de geslaagden voor en de kandidaten van de niveaus B, C en D en hun aanstelling tot rijksambtenaar ».

Art. 20. In artikel 34 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 30 maart 1983, 22 februari 1985, 15 maart 1993, 13 mei 1999, 22 december 2000 en 16 november 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D »;

2° § 2, eerste lid, wordt vervangen als volgt :

« De stage duurt één jaar voor de niveaus B en C en drie maanden voor het niveau D ».

Art. 21. In artikel 37, § 2, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1999 en 22 december 2000, worden de woorden « in zijn ministerie » vervangen door de woorden « in zijn federale overheidsdienst ».

Art. 22. In artikel 39 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 22 februari 1985, 10 maart 1989, 15 maart 1993 en 17 maart 1995, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D ».

Art. 13. L'article 28, alinéa 2, du même arrêté, est remplacé par le texte suivant :

« Il n'est soumis aux dispositions du présent arrêté et des arrêtés qui le modifient ou le complètent que dans la mesure où elles lui sont rendues expressément applicables. »

Art. 14. Dans l'article 28ter, § 4, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 22 février 1985, 15 mars 1993, 22 décembre 2000 et 16 novembre 2001, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D ».

Art. 15. A l'article 28quinquies du même arrêté, modifié par la loi du 22 juillet 1993 et les arrêtés royaux des 15 septembre 1997, 13 mai 1999 et 16 novembre 2001, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour les stagiaires du niveau 1 et des niveaux B et C, un rapport est établi tous les trois mois et à la fin du stage »;

2° l'alinéa 3 est abrogé;

3° à l'alinéa 4, les mots « de niveaux 3 et 4 » sont remplacés par les mots « de niveau D ».

Art. 16. Dans l'article 28sexies, § 3, alinéa 2, du même arrêté, les mots « du département » sont remplacés par les mots « du service public fédéral ».

Art. 17. Dans l'article 32, § 2, 2°, du même arrêté, les mots « du département » sont remplacés par les mots « du service public fédéral ».

Art. 18. Dans l'article 33 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 30 mars 1983, 22 février 1985, 13 mai 1999 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les mots « du département » sont remplacés par les mots « du service public fédéral »;

2° au § 2, alinéa 2, les mots « dans son ministère » sont remplacés par les mots « dans son service public fédéral ».

Art. 19. L'intitulé de la section III du chapitre III du Titre I^{er} de la Partie III du même arrêté est remplacé par l'intitulé suivant :

« *Section III.* — Du stage des lauréats aux et des candidats des niveaux B, C et D et de leur admission en qualité d'agent de l'Etat ».

Art. 20. A l'article 34 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 30 mars 1983, 22 février 1985, 15 mars 1993, 13 mai 1999, 22 décembre 2000 et 16 novembre 2001, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D »;

2° le § 2, alinéa 1^{er}, est remplacé par le texte suivant :

« Le stage est d'une durée d'un an pour les niveaux B et C et de trois mois pour le niveau D ».

Art. 21. Dans l'article 37, § 2, alinéa 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 22 décembre 2000, les mots « dans son ministère » sont remplacés par les mots « dans son service public fédéral ».

Art. 22. Dans l'article 39 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 22 février 1985, 10 mars 1989, 15 mars 1993 et 17 mars 1995, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D ».

Art. 23. In artikel 47 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 maart 1985, 15 maart 1993 en 16 november 2001, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D ».

Art. 24. In artikel 48^{quater}, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 februari 1985, worden de woorden « van zijn ministerie » vervangen door de woorden « van zijn federale overheidsdienst » en worden de woorden « aan de secretaris-generaal of aan een directeur-generaal » vervangen door de woorden « aan de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Art. 25. Deel VI van hetzelfde besluit, dat de artikelen 53 tot 55 omvat, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 2 februari 1988, 21 november 1991, 4 maart 1993, 26 september 1994, 17 maart 1995, 31 maart 1999 en 6 februari 1997, wordt opgeheven.

Deze artikelen alsook de in uitvoering van deze artikelen genomen maatregelen blijven echter van toepassing in de ministeries zolang er geen toepassing wordt gemaakt van artikel 19 van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

Art. 26. In artikel 58, derde lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995 en 6 februari 1997, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D ».

Art. 27. In artikel 60, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995 en 22 december 2000, worden de woorden « Indien de rijksambtenaar die tot een graad van de rangen 10 tot 14 of van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 benoemd is » vervangen door de woorden « Indien de rijksambtenaar die tot een graad van de rangen 10 en 13 of van de niveaus B, C en D benoemd is ».

Art. 28. In artikel 64 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 november 1982, 13 juli 1987 en 28 januari 2002, worden de woorden « of van een federale overheidsdienst » ingelast tussen de woorden « van een ministerie » en de woorden « en als titularis van een ambt zonder vrijwillige onderbreking ».

Art. 29. In artikel 65, § 3, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1999 en 28 januari 2002, worden de woorden « of van een federale overheidsdienst » ingevoegd tussen de woorden « van een ministerie » en « of van een openbare instelling van sociale zekerheid ».

Art. 30. In artikel 69 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 30 maart 1983, 4 maart 1993 en 31 maart 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, in de inleidende zin, worden de woorden « van het betrokken departement » vervangen door de woorden « van de betrokken federale overheidsdienst »;

2° in § 1, 1°, a) en b), wordt het woord « ministeries » vervangen door de woorden « federale overheidsdiensten »;

3° in § 2, wordt het woord « ministerie » vervangen door de woorden « federale overheidsdienst »;

4° in § 2, wordt de laatste zin geschrapt.

Art. 23. Dans l'article 47 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 1^{er} mars 1985, 15 mars 1993 et 16 novembre 2001, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D ».

Art. 24. Dans l'article 48^{quater}, alinéa 2, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 22 février 1985, les mots « de son ministère » sont remplacés par les mots « de son service public fédéral » et les mots « au secrétaire général ou à un directeur général » sont remplacés par les mots « au président du comité de direction ou à son délégué ».

Art. 25. La partie VI comprenant les articles 53 à 55 du même arrêté, modifiée par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 2 février 1988, 21 novembre 1991, 4 mars 1993, 26 septembre 1994, 17 mars 1995, 31 mars 1999 et 6 février 1997, est abrogée.

Toutefois ces articles ainsi que les mesures prises en exécution desdits articles continuent à s'appliquer dans les ministères aussi longtemps qu'il n'est pas fait application de l'article 19 de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 portant diverses dispositions concernant la mise en place des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation.

Art. 26. Dans l'article 58, alinéa 3, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995 et 6 février 1997, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D ».

Art. 27. Dans l'article 60, § 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995 et 22 décembre 2000, les mots « Si l'agent de l'Etat nommé à un grade des rangs 10 à 14 ou à un grade des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « Si l'agent de l'Etat nommé à un grade des rangs 10 et 13 ou à un grade des niveaux B, C et D ».

Art. 28. Dans l'article 64 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 18 novembre 1982, 13 juillet 1987 et 28 janvier 2002, les mots « ou d'un service public fédéral » sont insérés entre les mots « d'un ministère » et les mots « sans interruption volontaire ».

Art. 29. Dans l'article 65, § 3, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 28 janvier 2002, les mots « ou d'un service public fédéral » sont insérés entre les mots « d'un ministère » et « ou d'une institution publique de sécurité sociale ».

Art. 30. A l'article 69 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 30 mars 1983, 4 mars 1993 et 31 mars 1995, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, dans la phrase liminaire, les mots « du département intéressé » sont remplacés par les mots « du service public fédéral intéressé »;

2° au § 1^{er}, 1°, a) et b), le mot « ministères » est remplacé par les mots « services publics fédéraux »;

3° au § 2, le mot « ministère » est remplacé par les mots « service public fédéral »;

4° au § 2, la dernière phrase est supprimée.

Art. 31. In artikel 70 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 14 september 1994, 17 maart 1995 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, 1°, wordt vervangen als volgt :

« 1° wat de administratieve loopbaan van het rijkspersoneel betreft, is de bevordering de benoeming van een rijksambtenaar tot een graad van een hogere rang die in hetzelfde niveau is ingedeeld of tot een graad van een hoger niveau ».

2° § 2 wordt vervangen als volgt :

« § 2. De bevordering door verhoging in graad en door verhoging in weddenschaal kan afhankelijk worden gesteld van het slagen voor een selectie of voor een competentiemeting.

De competentiemeting is een proef die tot doel heeft na te gaan of een rijksambtenaar over de technische competenties en de generieke gedragsgerichte competenties beschikt die nodig zijn voor het goed uitoefenen van zijn functie, alsook ze ontwikkelt en actueel houdt. »

Art. 32. Artikel 70bis van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 1 augustus 1975, 14 september 1994 en 22 december 2000, wordt vervangen als volgt :

« Art. 70bis. De afgevaardigd bestuurder van SELOR. — Selectiebureau van de Federale Overheid organiseert de selecties voor verhoging in weddenschaal, de vergelijkende selecties voor overgang naar het hogere niveau en de competentiemetingen.

Hij kan onder zijn toezicht de organisatie van die selecties en metingen echter geheel of gedeeltelijk opdragen aan de betrokken federale overheidsdienst. »

Art. 33. In artikel 72, § 4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 10 maart 1989, 22 november 1991, 14 september 1994, 26 september 1994, 10 april 1995 en 13 mei 1999, wordt het eerste streepje vervangen als volgt :

« — voor de vacante betrekkingen die door verhoging in weddenschaal in niveau D te verlenen zijn ».

Art. 34. Artikel 73 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 14 september 1994, wordt opgeheven.

Art. 35. In artikel 75 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 11 februari 1977, 28 oktober 1988, 14 september 1994, 31 maart 1995, 10 april 1995 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, worden de woorden « evenals aan een competentiemeting » ingevoegd tussen de woorden « naar het hogere niveau » en « deel te nemen »;

2° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« alsook de competentiemeting ».

3° § 4, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 10 april 1995, wordt opgeheven.

Art. 36. In artikel 78, § 1, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 maart 1993, 26 september 1994 en 31 maart 1995, worden de woorden « van de niveaus 4, 3, 2 en 2+ » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D ».

Art. 37. Artikel 79, § 4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 september 1994 en 31 maart 1995, wordt opgeheven.

Art. 31. A l'article 70 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 14 septembre 1994, 17 mars 1995 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er}, 1°, est remplacé par le texte suivant :

« 1° pour ce qui concerne la carrière administrative des agents de l'Etat, la promotion est la nomination d'un agent de l'Etat à un grade d'un rang supérieur classé au même niveau ou à un grade d'un niveau supérieur »;

2° le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. La promotion par avancement de grade et par avancement barémique peut être subordonnée à la réussite d'une sélection ou d'une mesure de compétences.

La mesure de compétences est une épreuve visant à vérifier si un agent de l'Etat développe et actualise les compétences techniques et les compétences génériques comportementales nécessaires au bon exercice de sa fonction. »

Art. 32. L'article 70bis du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 1^{er} août 1975, 14 septembre 1994 et 22 décembre 2000, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 70bis. L'administrateur délégué du SELOR. — Bureau de sélection de l'Administration fédérale organise les sélections d'avancement barémique, les sélections comparatives d'accession au niveau supérieur et les mesures de compétences.

Il peut toutefois confier sous sa surveillance tout ou partie de l'organisation de ces sélections et mesures au service public fédéral concerné. »

Art. 33. A l'article 72, § 4, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 10 mars 1989, 22 novembre 1991, 14 septembre 1994, 26 septembre 1994, 10 avril 1995 et 13 mai 1999, le premier tiret est remplacé par le texte suivant :

« — aux emplois vacants à conférer par avancement barémique dans le niveau D. »

Art. 34. L'article 73 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 14 septembre 1994, est abrogé.

Art. 35. A l'article 75 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 11 février 1977, 28 octobre 1988, 14 septembre 1994, 31 mars 1995, 10 avril 1995 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les mots « ainsi qu'à une mesure de compétences » sont insérés entre les mots « au niveau supérieur » et « l'agent doit se trouver »;

2° le § 2 est complété comme suit :

« ainsi que de la mesure de compétences ».

3° le § 4, inséré par l'arrêté royal du 10 avril 1995, est abrogé.

Art. 36. Dans l'article 78, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 15 mars 1993, 26 septembre 1994 et 31 mars 1995, les mots « des niveaux 4, 3, 2 et 2+ » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D ».

Art. 37. L'article 79, § 4, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 26 septembre 1994 et 31 mars 1995, est abrogé.

Art. 38. In artikel 82, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 21 januari 1987, 12 november 1990, 21 november 1991 en 4 maart 1993, worden de woorden « in elk ministerie » vervangen door de woorden « in elke federale overheidsdienst » en worden de woorden « der ministeries » vervangen door de woorden « der federale overheidsdiensten ».

Art. 39. In artikel 83 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 13 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het vierde en vijfde lid, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D »;

2° in het derde en vijfde lid wordt het woord « ministeries » vervangen door de woorden « federale overheidsdiensten ».

Art. 40. In artikel 83bis van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 21 januari 1987, 12 november 1990, 21 november 1991 en 4 maart 1993, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid, 2°, worden de woorden « of de voorzitters van de directiecomités van de federale overheidsdiensten in actieve dienst » ingevoegd tussen de woorden « van de ministeries in actieve dienst » en de woorden « van dezelfde taalrol »;

2° in het tweede lid, worden de woorden « of een voorzitter van het directiecomité » ingevoegd tussen de woorden « een secretaris-generaal » en de woorden « een beroep instelt »;

3° het artikel wordt aangevuld als volgt :

« De raad van beroep voor opperamtenaren is ook bevoegd voor de houders van de managementfuncties. »

Art. 41. In artikel 84 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 21 januari 1987, 12 november 1990, 21 november 1991, 4 maart 1993, 31 maart 1995 en 13 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 2, derde lid, worden de woorden « het ministerie » vervangen door de woorden « de federale overheidsdienst »;

2° in § 3, eerste lid, worden de woorden « in de ministeries » vervangen door de woorden « in de federale overheidsdiensten »;

3° in § 6, eerste lid, worden de woorden « van een ministerie » en « tot dit ministerie » respectievelijk vervangen door de woorden « van een federale overheidsdienst » en « tot deze federale overheidsdienst ».

Art. 42. In artikel 84bis van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 31 maart 1995, 6 februari 1997 en 22 december 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 2, vijfde lid, worden de woorden « het ministerie » vervangen door de woorden « de federale overheidsdienst »;

2° in § 3, worden de woorden « hetzelfde ministerie » en « niet behoren tot het ministerie » respectievelijk vervangen door de woorden « dezelfde federale overheidsdienst » en « niet behoren tot de federale overheidsdienst ».

Art. 43. In hoofdstuk I van de bijlage 1 van hetzelfde besluit wordt het opschrift van de rubrieken « Niveau 2+ », « Niveau 2 » en « Niveau 3. — Niveau 4 » vervangen door respectievelijk de opschriften « Niveau B », « Niveau C » en « Niveau D ».

Art. 44. In de bepalingen van hetzelfde besluit worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité ».

Art. 38. A l'article 82, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 21 janvier 1987, 12 novembre 1990, 21 novembre 1991 et 4 mars 1993, le mot « ministère » est remplacé par les mots « service public fédéral » et le mot « ministères » est remplacé par les mots « services publics fédéraux ».

Art. 39. A l'article 83 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 13 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° aux alinéas 4 et 5, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D »;

2° aux alinéas 3 et 5, le mot « ministères » est remplacé par les mots « services publics fédéraux ».

Art. 40. Dans l'article 83bis du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 21 janvier 1987, 12 novembre 1990, 21 novembre 1991 et 4 mars 1993, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « ou des présidents de comité de direction des services publics fédéraux en service actif » sont insérés entre les mots « des ministères en activité de service » et les mots « du même rôle linguistique »;

2° à l'alinéa 2, les mots « ou par un président du comité de direction » sont insérés entre les mots « par un secrétaire général » et les mots « sa mission d'assesseur »;

3° l'article est complété par l'alinéa suivant :

« La chambre de recours des fonctionnaires généraux est également compétente pour les titulaires des fonctions de management. »

Art. 41. A l'article 84 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 21 janvier 1987, 12 novembre 1990, 21 novembre 1991, 4 mars 1993, 31 mars 1995 et 13 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 2, alinéa 3, les mots « le ministère » sont remplacés par les mots « le service public fédéral »;

2° au § 3, alinéa 1^{er}, les mots « dans les ministères » sont remplacés par les mots « dans les services publics fédéraux »;

3° au § 6, alinéa 1^{er}, les mots « d'un ministère » et « à ce ministère » sont respectivement remplacés par les mots « d'un service public fédéral » et « à ce service public fédéral ».

Art. 42. A l'article 84bis du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 31 mars 1995, 6 février 1997 et 22 décembre 2000, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 2, alinéa 5, les mots « le ministère » sont remplacés par les mots « le service public fédéral »;

2° au § 3, les mots « au même ministère » et « ne peut appartenir au ministère » sont respectivement remplacés par les mots « au même service public fédéral » et « ne peut appartenir au service public fédéral ».

Art. 43. Dans le chapitre Ier de l'annexe 1 du même arrêté, l'intitulé des rubriques « Niveau 2+ », « Niveau 2 » et « Niveau 3. — Niveau 4 » est respectivement remplacé par les intitulés « Niveau B », « Niveau C » et « Niveau D ».

Art. 44. Dans les dispositions du même arrêté, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction ».

Afdeling 2. — Wijziging van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel

Art. 45. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het § 1, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D »;

2° § 2, 2°, wordt opgeheven;

3° in het § 3, worden het eerste en het tweede lid vervangen door de volgende leden :

« § 3. In elke federale overheidsdienst, wijst de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde één of meerdere systeembeheerder(s) aan.

De systeembeheerder oefent zijn ambt uit onder het gezag van de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde die hem aangevozen heeft. »;

4° in het § 3, vierde lid, worden de woorden « binnen elk ministerie » vervangen door de woorden « binnen elke federale overheidsdienst ».

Art. 46. Artikel 3, 5°, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, wordt vervangen als volgt :

« 5° het evaluatiooster dat door het directiecomité aan de ambtenaar is toegekend ».

Art. 47. In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in 1°, worden de woorden « van de niveaus 3 en 4 » vervangen door de woorden « van niveau D »;

2° in 2°, worden de woorden « van de niveaus 2 en 2+ » vervangen door de woorden « van de niveaus C en B ».

Art. 48. In artikel 9, §§ 1 en 2, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de woorden « de directieraad of het college van diensthoofden » vervangen door de woorden « het directiecomité ».

Art. 49. In artikel 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de woorden « het hoofd van het bestuur » vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Art. 50. In artikel 15 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1.- De evaluatieconferentie bestaat uit :

1° de onmiddellijke hiërarchische overste;

2° de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde, die voorzigt;

Section 2. — Modification de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat.

Art. 45. A l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D »;

2° le § 2, 2°, est abrogé;

3° au § 3, les alinéas 1^{er} et 2 sont remplacés par les alinéas suivants :

« § 3. Dans chaque service public fédéral, le président du comité de direction ou son délégué désigne un ou plusieurs gestionnaire(s) de système.

Le gestionnaire de système exerce ses fonctions sous l'autorité du président du comité de direction ou du délégué de celui-ci qui a procédé à sa désignation. »;

4° au § 3, alinéa 4, les mots « au sein de chaque ministère » sont remplacés par les mots « au sein de chaque service public fédéral ».

Art. 46. L'article 3, 5°, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, est remplacé par le texte suivant :

« 5° la grille d'évaluation attribuée à l'agent par le comité de direction ».

Art. 47. A l'article 8 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, sont apportées les modifications suivantes :

1° au 1°, les mots « des niveaux 3 et 4 » sont remplacés par les mots « du niveau D »;

2° au 2°, les mots « des niveaux 2 et 2+ » sont remplacés par les mots « des niveaux C et B ».

Art. 48. A l'article 9, §§ 1^{er} et 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, les mots « le conseil de direction ou le collège des chefs de service » sont remplacés par les mots « le comité de direction ».

Art. 49. A l'article 14 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, les mots « chef de l'administration » sont remplacés par les mots « président du comité de direction ou à son délégué ».

Art. 50. A l'article 15 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}.- La conférence d'évaluation se compose :

1° du supérieur hiérarchique immédiat;

2° du président du comité de direction ou de son délégué, qui préside;

3° de tweetalig adjunct van de ambtenaar bedoeld in 2° wanneer deze eentalig is;

4° een houder van een managementfunctie die belast is met het beheer van een andere dienst dan die waartoe de ambtenaar behoort, aangewezen door de voorzitter van het directiecomité; hij behoort tot dezelfde taalrol als de ambtenaar. »

2° in § 3, tweede lid, worden de woorden « van het ministerie » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdienst ».

Art. 51. In artikel 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de woorden « door de secretaris-generaal wordt aangewezen of, bij ontstentenis van een secretaris-generaal, door de ambtenaar-generaal die daartoe door de minister is aangewezen » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde wordt aangewezen ».

Art. 52. Het opschrift van hoofdstuk III van Titel I van hetzelfde besluit wordt vervangen door het volgende opschrift :

« Hoofdstuk III. — Evaluatie van de rijksambtenaren van de niveaus B, C en D ».

Art. 53. Artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, wordt vervangen als volgt :

« Art. 18. De twee hiërarchische meerderen die bevoegd zijn om de evaluatie toe te kennen aan de ambtenaren van de niveaus B, C en D worden aangewezen door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde. »

Art. 54. In artikel 20 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 december 1970, 23 september 1971, 15 maart 1993 en 6 februari 1997, worden de woorden « die door de secretaris-generaal wordt aangewezen of, bij ontstentenis van een secretaris-generaal, door de ambtenaar-generaal die daartoe door de minister is aangewezen » vervangen door de woorden « die door de voorzitter van het directiecomité is aangewezen ».

Art. 55. In artikel 20quinquies, §§ 3 en 4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 1998, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité ».

Art. 56. In artikel 20sexies van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 2 juni 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, 2°, en in § 3, eerste lid, worden de woorden « het ministerie » vervangen door de woorden « de federale overheidsdienst »;

2° in §§ 3 en 4, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité ».

Art. 57. In artikel 23, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 10 april 1995, 6 februari 1997 en 13 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden « een examen » en « het examen » worden vervangen door de woorden « een selectie » en « de selectie »;

2° de woorden « de directieraad » worden vervangen door de woorden « het directiecomité ».

Art. 58. In artikel 24 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 maart 1993, 14 september 1994 en 17 maart 1995, worden de woorden « de niveaus 2+, 2, 3 of 4 » vervangen door de woorden « de niveaus B, C of D » en worden de woorden « door het hoofd van bestuur aan wie de minister deze bevoegdheid heeft verleend » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

3° de l'adjoint bilingue de l'agent visé au 2° si celui-ci est unilingue;

4° d'un titulaire d'une fonction de management en charge de la gestion d'un service autre que celui auquel appartient l'agent, désigné par le président du comité de direction; il appartient au même rôle linguistique que l'agent. »

2° au § 3, alinéa 2, les mots « du ministère » sont remplacés par les mots « du service public fédéral ».

Art. 51. A l'article 17 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, les mots « par le secrétaire général ou à défaut de secrétaire général, par le fonctionnaire général désigné à cet effet par le ministre » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 52. L'intitulé du chapitre III du Titre Ier du même arrêté est remplacé par l'intitulé suivant :

« Chapitre III. — Evaluation des agents de l'Etat des niveaux B, C et D ».

Art. 53. L'article 18 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 18. Les deux supérieurs hiérarchiques compétents pour attribuer l'évaluation aux agents des niveaux B, C et D sont désignés par le président du comité de direction ou son délégué. »

Art. 54. A l'article 20 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 décembre 1970, 23 septembre 1971, 15 mars 1993 et 6 février 1997, les mots « désigné par le secrétaire général ou à défaut de secrétaire général, par le fonctionnaire général désigné à cet effet par le ministre » sont remplacés par les mots « désigné par le président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 55. A l'article 20quinquies, §§ 3 et 4, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 2 juin 1998, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction ».

Art. 56. A l'article 20sexies du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 2 juin 1998, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, 2°, et au § 3, alinéa 1^{er}, les mots « du ministère » sont remplacés par les mots « du service public fédéral »;

2° aux §§ 3 et 4, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction ».

Art. 57. A l'article 23, alinéa 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 10 avril 1995, 6 février 1997 et 13 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots « d'un examen » et « l'examen » sont remplacés par les mots « d'une sélection » et « la sélection »;

2° les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction ».

Art. 58. Dans l'article 24 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 17 mars 1995, les mots « les niveaux 2+ et 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les mots « les niveaux B, C ou D » et les mots « par le chef d'administration auquel le ministre a confié ce pouvoir » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 59. In artikel 26 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 13 november 1990, 27 oktober 1992, 14 september 1994, 2 juni 1998 en 13 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, tweede lid, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité »;

2° in § 1, wordt het derde lid vervangen als volgt :

« In de andere gevallen wordt het voorstel gedaan door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Art. 60. In artikel 26*bis* van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1999 en 29 april 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, tweede lid, 3°, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité »;

2° het § 1, derde lid, wordt vervangen als volgt :

« Deze aanvraag wordt schriftelijk gericht aan de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 61. In artikel 26*ter* van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 13 mei 1999 en 29 april 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, eerste lid wordt vervangen als volgt :

« In niveau D, wordt het voorstel van rangschikking dat is opgemaakt voor alle vacante betrekkingen waarin door bevordering door verhoging in weddenschaal, schriftelijk meegedeeld aan alle kandidaten die de voorwaarden om de te begeven betrekking te bekleden, vervullen. »;

2° § 1, tweede lid, 3°, wordt opgeheven.

Art. 62. Artikel 27 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 63. In artikel 27*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 27 oktober 1992 en gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 april 1995, 2 juni 1998 en 13 mei 1999, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité ».

Art. 64. In artikel 28 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 10 april 1995, worden de woorden « van een zelfde ministerie » vervangen door de woorden « van een zelfde federale overheidsdienst ».

Art. 65. In artikel 29 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 28 oktober 1988, 19 september 1990, 31 juli 1991, 15 maart 1993, 14 september 1994 en 30 maart 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. De vergelijkende selecties voor overgang naar het hogere niveau worden georganiseerd voor de bevordering door overgang naar graden van niveau 1 die in rang 10 gerangschikt zijn en naar graden van de niveaus B en C.

Een ministerieel besluit genomen met de instemming van de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, kan echter beslissen dat bepaalde graden van niveau 1 andere dan deze van rang 10 bij wege van een vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau zullen worden verleend.

Art. 59. A l'article 26 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 13 novembre 1990, 27 octobre 1992, 14 septembre 1994, 2 juin 1998 et 13 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 2, les mots « le conseil de direction » sont remplacés par les mots « le comité de direction »;

2° au § 1^{er}, l'alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Dans les autres cas, la proposition est faite par le président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 60. A l'article 26*bis* du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 29 avril 2001, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 2, 3°, les mots « du conseil de direction » sont remplacés par les mots « du comité de direction »;

2° le § 1^{er}, alinéa 3 est remplacé par l'alinéa suivant :

« Cette demande est adressée par écrit au président du comité de direction ».

Art. 61. A l'article 26*ter* du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 13 mai 1999 et 29 avril 2001, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, est remplacé par la disposition suivante :

« Dans le niveau D, la proposition de classement établi pour tous les emplois vacants à pourvoir par promotion par avancement barémique est communiquée, par écrit, à tous les candidats qui remplissent les conditions pour occuper l'emploi à conférer. »;

2° le § 1^{er}, alinéa 2, 3°, est abrogé.

Art. 62. L'article 27 du même arrêté est abrogé.

Art. 63. Dans l'article 27*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 27 octobre 1992 et modifié par les arrêtés royaux des 10 avril 1995, 2 juin 1998 et 13 mai 1999, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction ».

Art. 64. Dans l'article 28 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 10 avril 1995, les mots « d'un même ministère » sont remplacés par les mots « d'un même service public fédéral ».

Art. 65. A l'article 29 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 28 octobre 1988, 19 septembre 1990, 31 juillet 1991, 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 30 mars 1995, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. Les sélections comparatives d'accession au niveau supérieur sont organisées pour la promotion par accession à des grades du niveau 1 classés au rang 10 et aux grades des niveaux B et C.

Toutefois, un arrêté ministériel, pris avec l'accord du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, peut décider que certains grades du niveau 1 autres que ceux du rang 10 seront conférés par sélection d'accession au niveau supérieur.

Hetzelfde besluit stelt de voorwaarden van deelneming aan de selectie vast, zonder dat het evenwel de in § 2, 1° gestelde termijnen van anciënniteit in het niveau mag inkorten. »;

2° § 2, eerste lid, wordt vervangen als volgt :

« Onverminderd artikel 28 van dit besluit en artikel 75 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, staat de vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau open :

1° voor bevordering tot een graad van rang 10, voor alle ambtenaren van de niveaus B en C van de federale overheidsdienst, uitgezonderd de ambtenaren die bekleed zijn met de weddenschaal BA1, BT1, BI1, BF1, CA1 of CT1 en die geen competentietoelagen ontvangen;

2° voor bevordering tot een graad van niveau B, voor alle ambtenaren van niveau C van de federale overheidsdienst, uitgezonderd de ambtenaren die bekleed zijn met de weddenschaal CA1 of CT1 en die geen competentietoelagen ontvangen;

3° voor bevordering tot een graad van niveau C, voor alle ambtenaren van niveau D van de federale overheidsdienst die met de weddenschaal DA2 of DT3 bekleed zijn. »;

3° in § 2, tweede lid, worden de woorden « voor de deelneming aan een vergelijkend examen voor overgang naar door dat besluit bepaalde graden van de rangen 10, 26, 20 of 30 » vervangen door de woorden « voor de deelneming aan een vergelijkende selectie voor overgang naar door dat besluit bepaalde graden van rang 10 of van de niveaus B of C »;

4° § 3 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 3. De deelnemingsvoorwaarden die bepaald zijn krachtens §§ 1 en 2, moeten vervuld zijn op de door de afgevaardigd bestuurder van SELOR. — Selectiebureau van de Federale Overheid bepaalde datum.

De ambtenaar die tijdens de duur van de vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau een van die voorwaarden niet langer vervult, verliest het voordeel van zijn eventueel slagen voor de selectie »;

5° er wordt een § 4 wordt ingevoegd, luidende :

« § 4. De ambtenaren die geslaagd zijn voor de vergelijkende selectie voor overgang naar de graad van administratief deskundige bekomen, indien ze bevorderd worden in deze graad, de weddenschaal BA2. »

Art. 66. In artikel 29bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 november 2001, worden de woorden « na een vergelijkend examen voor overgang » vervangen door de woorden « na een vergelijkende selectie voor overgang » en worden de woorden « de directeur-generaal van de opleiding » vervangen door de woorden « de houder van de managementfunctie -1 bij het Opleidingsinstituut van de federale Overheid ».

Art. 67. In artikel 31 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 16 oktober 1989, 14 september 1994 en 6 februari 1997, worden de woorden « een examen », de woorden « het vereiste examen » en de woorden « een zelfde examen » vervangen door respectievelijk de woorden « een selectie », de woorden « de vereiste selectie » en de woorden « een zelfde selectie ».

Art. 68. In artikel 32 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 6 februari 1997, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, worden de woorden « een examen », de woorden « het opgelegd examen », de woorden « datzelfde examen » en de woorden « het examen » respectievelijk vervangen door de woorden « een selectie », de woorden « de vereiste selectie », de woorden « diezelfde selectie » en de woorden « de selectie »;

Le même arrêté fixe les conditions de participation à la sélection sans toutefois pouvoir écourter les délais d'ancienneté de niveau exigés au § 2, 1°. »;

2° le § 2, alinéa 1^{er}, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Sans préjudice de l'article 28 du présent arrêté et de l'article 75 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, peuvent participer à une sélection comparative d'accession au niveau supérieur :

1° pour la promotion à un grade du rang 10, tous les agents des niveaux B et C du service public fédéral, à l'exception des agents qui sont dotés de l'échelle de traitement BA1, BT1, BI1, BF1, CA1 ou CT1 et qui ne perçoivent pas une allocation de compétences;

2° pour la promotion à un grade du niveau B, tous les agents du niveau C du service public fédéral, à l'exclusion des agents dotés de l'échelle CA1 ou CT1 et qui ne perçoivent pas une allocation de compétences;

3° pour la promotion à un grade du niveau C, tous les agents du niveau D du service public fédéral qui sont dotés de l'échelle de traitement DA2 ou DT3. »;

3° au § 2, alinéa 2, les mots « pour la participation à un concours d'accession à des grades des rangs 10, 26, 20 ou 30 qu'il détermine » sont remplacés par les mots « pour la participation à une sélection comparative d'accession à des grades du rang 10 ou des niveaux B ou C qu'il détermine »;

4° le § 3 est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. Les conditions de participation fixées en vertu des §§ 1^{er} et 2 doivent être remplies à la date que l'administrateur délégué de SELOR. — Bureau de sélection de l'Administration fédérale détermine.

L'agent qui, pendant la durée d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur, cesse de remplir une de ces conditions, perd le bénéfice de la réussite éventuelle de la sélection »;

5° il est inséré un § 4, rédigé comme suit :

« § 4 Les agents qui sont lauréats de la sélection comparative d'accession au grade d'expert administratif obtiennent, lors de leur promotion à ce grade, l'échelle de traitement BA2 ».

Art. 66. Dans l'article 29bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 27 mars 1998 et modifié par l'arrêté royal du 16 novembre 2001, les mots « après un concours d'accession » sont remplacés par les mots « après une sélection comparative d'accession » et les mots « le directeur général de la formation » sont remplacés par les mots « le titulaire de la fonction de management -1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale ».

Art. 67. Dans l'article 31 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 16 octobre 1989, 14 septembre 1994 et 6 février 1997, les mots « d'un examen », les mots « de l'examen requis » et les mots « d'un même examen » sont respectivement remplacés par les mots « d'une sélection », les mots « de la sélection exigée » et les mots « d'une même sélection ».

Art. 68. A l'article 32 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 6 février 1997, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les mots « d'un examen », les mots « de l'examen » et les mots « de ce même examen » sont respectivement remplacés par les mots « d'une sélection », les mots « de la sélection » et les mots « de cette même sélection »;

2° in § 2, worden de woorden « een examen » vervangen door de woorden « een selectie ».

Art. 69. In artikel 33 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 15 maart 1993, 14 september 1994, 6 september 1996, 6 februari 1997, 13 mei 1999 en 29 april 2001, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, wordt het woord « examen » vervangen door het woord « selectie »;

2° § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. De bevordering door verhoging in weddenschaal binnen het niveau D, die niet afhankelijk gesteld is van het slagen in een selectie, wordt verleend in de volgende volgorde :

1°) aan de kandidaat met de meest positieve evaluatie;

2°) onder kandidaten die dezelfde evaluatie hebben, aan de kandidaat die het best gerangschikt is volgens de bepalingen die gelden inzake de rangschikking van de rijksambtenaren. »;

3° § 5 wordt opgeheven.

Art. 70. In artikel 35 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 30 januari 1978, 12 augustus 1981, 28 oktober 1988 en 14 september 1994, waarvan de tekst § 1 zal vormen, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, tweede lid, worden de woorden « een examen » en de woorden « het examen » vervangen door respectievelijk de woorden « een selectie » en de woorden « de selectie ».

2° in § 1, derde lid, worden de woorden « Vaste Wervingssecretaris » vervangen door de woorden « afgevaardigd bestuurder van SELOR. — Selectiebureau van de Federale Overheid ».

3° de nieuwe § 2 luidt als volgt :

« § 2. Voor niveau C zijn er vier competentiemetingen genummerd van 1 tot 4. Voor de loopbanen van administratief deskundige, van technisch deskundige en van financieel deskundige van niveau B zijn er vijf competentiemetingen genummerd van 1 tot 5. Voor de loopbaan van ICT-deskundige van niveau B zijn er negen competentiemetingen genummerd van 1 tot 9.

De competentiemetingen hebben een geldigheidsduur van :

1° vijf jaar voor de graden van administratief deskundige, technisch deskundige en financieel deskundige;

2° drie jaar voor de graad van ICT- deskundige;

3° acht jaar voor de graad van administratief assistent en technisch assistent.

De geldigheidsduur vangt aan de eerste dag van de maand volgend op de datum van het proces-verbaal van de competentiemeting en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting. Voor de ambtenaren die aangeworven of bevorderd worden vanaf 1 juni 2002 in niveau C of vanaf 1 oktober 2002 in niveau B, vangt echter de geldigheidsduur aan op de datum van de benoeming.

Om te kunnen deelnemen aan de competentiemeting 1, moet de ambtenaar één jaar niveauanciënniteit tellen.

De ambtenaar kan toegelaten worden om deel te nemen aan de competentiemetingen ten vroegste vanaf de achttiende maand voorafgaand aan het verstrijken van de geldigheidsduur van de lopende competentiemeting. Per competentiemeting mag hij slechts één keer van deze mogelijkheid gebruik maken. »

2° au § 2, les mots « d'un examen » sont remplacés par les mots « d'une sélection ».

Art. 69. A l'article 33 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 15 mars 1993, 14 septembre 1994, 6 septembre 1996, 6 février 1997, 13 mai 1999 et 29 avril 2001, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les mots « d'un examen » sont remplacés par le mots « d'une sélection »;

2° le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. La promotion par avancement barémique au sein du niveau D, qui n'est pas subordonnée à la réussite d'une sélection, est accordée dans l'ordre de préférence suivant :

1°) au candidat qui a l'évaluation la plus positive;

2°) entre candidats qui ont la même évaluation, au candidat le mieux classé selon les dispositions qui gouvernent le classement des agents de l'Etat. »;

3° le § 5 est abrogé.

Art. 70. A l'article 35 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 30 janvier 1978, 12 août 1981, 28 octobre 1988 et 14 septembre 1994, dont le texte actuel formera le § 1^{er}, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, alinéa 2, les mots « d'un examen », les mots « à un examen » et les mots « à l'examen » sont respectivement remplacés par les mots « d'une sélection », les mots « à une sélection » et les mots « à la sélection »;

2° au § 1^{er}, alinéa 3, les mots « le Secrétaire permanent au recrutement » sont remplacés par les mots « l'administrateur délégué de SELOR. — Bureau de sélection de l'Administration fédérale »;

3° le nouveau § 2 est rédigé comme suit :

« § 2. Pour le niveau C, il y a quatre mesures de compétences numérotées de 1 à 4. Pour les carrières d'expert administratif, d'expert technique et d'expert financier du niveau B, il y a cinq mesures de compétences numérotées de 1 à 5. Pour la carrière d'expert ICT du niveau B, il y a neuf mesures de compétences numérotées de 1 à 9.

Les mesures de compétences ont une durée de validité de :

1° cinq ans pour les grades d'expert administratif, d'expert technique et d'expert financier;

2° trois ans pour le grade d'expert ICT;

3° huit ans pour les grades d'assistant administratif et d'assistant technique.

La durée de validité prend cours le premier jour du mois qui suit la date du procès-verbal de la mesure de compétences et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente. Toutefois, pour les agents recrutés ou promus à partir du 1^{er} juin 2002 au niveau C ou à partir du 1^{er} octobre 2002 au niveau B, la durée de validité prend cours à la date de nomination.

Pour pouvoir participer à la mesure de compétences 1, l'agent doit compter une ancienneté de niveau d'un an.

L'agent peut être admis à la participation aux mesures de compétences au plus tôt à partir du dix-huitième mois qui précède l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences en cours. Par mesure de compétences, il ne peut faire usage de cette possibilité qu'une seule fois. »

Art. 71. Artikel 44ter van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 15 maart 1993 en 10 april 1995, wordt opgeheven.

Art. 72. Artikel 47 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 maart 1989, wordt opgeheven.

Art. 73. Artikel 48 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 14 september 1994 en 6 september 1996, wordt opgeheven.

Art. 74. Artikel 53 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 11 februari 1977, 20 maart 1989 en 14 september 1994, wordt opgeheven.

Art. 75. Artikel 58 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 14 september 1994, wordt opgeheven.

Art. 76. In artikel 60, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 25 april 1980, 19 september 1990, 18 november 1991, 14 september 1994, 17 maart 1995, 10 april 1995 en 2 juni 1998, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid, worden de woorden « het hoofd van bestuur aan wie de minister deze bevoegdheid heeft toevertrouwd » vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité »;

2° in het vierde lid, worden de woorden « het hoofd van bestuur aan wie deze bevoegdheid toevertrouwd werd » vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 77. In artikel 61, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 14 september 1994, worden de woorden « In de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « In de niveaus B, C en D ».

Art. 78. In artikel 65, § 2, tweede lid, 1°, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 31 januari 1977, worden de woorden « voor een examen voor verhoging in graad » vervangen door de woorden « voor een selectie voor verhoging in graad ».

Art. 79. In artikel 66, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969 en 19 september 1990, worden de woorden « het ministerie » vervangen door de woorden « de federale overheidsdienst ».

Art. 80. In artikel 67 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 september 1969, 27 oktober 1992, 15 maart 1993, 14 september 1994 en 13 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité »;

2° § 2 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2. De benoeming bij verandering van graad tot een graad van niveau D geschiedt bij de in artikel 33, § 4, vastgestelde volgorde. »

Afdeling 3. — Wijziging van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende de schorsing van rijksambtenaren in het belang van de dienst

Art. 81. In artikel 1 van het koninklijk besluit van 1 juni 1964 betreffende de schorsing van rijksambtenaren in het belang van de dienst, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 september 1994, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid, worden de woorden « door het hoofd van bestuur dat deze daartoe heeft gemachtigd » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde »;

Art. 71. L'article 44ter du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 15 mars 1993 et 10 avril 1995, est abrogé.

Art. 72. L'article 47 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 20 mars 1989, est abrogé.

Art. 73. L'article 48 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 14 septembre 1994 et 6 septembre 1996, est abrogé.

Art. 74. L'article 53 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 11 février 1977, 20 mars 1989 et 14 septembre 1994, est abrogé.

Art. 75. L'article 58 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 14 septembre 1994, est abrogé.

Art. 76. Dans l'article 60, § 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 25 avril 1980, 19 septembre 1990, 18 novembre 1991, 14 septembre 1994, 17 mars 1995, 10 avril 1995 et 2 juin 1998, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « le chef d'administration auquel le ministre a confié ce pouvoir » sont remplacés par les mots « le président du comité de direction »;

2° dans l'alinéa 4, les mots « le chef d'administration auquel ce pouvoir a été confié » sont remplacés par les mots « le président du comité de direction ».

Art. 77. Dans l'article 61, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 14 septembre 1994, les mots « Dans les niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « Dans les niveaux B, C et D ».

Art. 78. Dans l'article 65, § 2, alinéa 2, 1°, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 31 janvier 1977, les mots « d'un examen d'avancement de grade » sont remplacés par les mots « d'une sélection d'avancement de grade ».

Art. 79. Dans l'article 66, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969 et 19 septembre 1990, les mots « du ministère » sont remplacés par les mots « du service public fédéral ».

Art. 80. A l'article 67 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 septembre 1969, 27 octobre 1992, 15 mars 1993, 14 septembre 1994 et 13 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction »;

2° le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. La nomination par changement de grade à un grade du niveau D s'accorde dans l'ordre de préférence fixé par l'article 33, § 4. »

Section 3. — Modification de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à la suspension des agents de l'Etat dans l'intérêt du service

Art. 81. A l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 1^{er} juin 1964 relatif à la suspension des agents de l'Etat dans l'intérêt du service, modifié par l'arrêté royal du 26 septembre 1994, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « par le chef d'administration auquel celui-ci a donné délégation » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué »;

2° in het tweede lid, worden de woorden « door de secretaris-generaal of door het hoofd van bestuur dat deze daartoe heeft gemachtigd » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde »;

3° in het derde lid, worden de woorden « door een hoofd van bestuur » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Art. 82. In artikel 3, derde lid, van hetzelfde besluit, worden de woorden « van de secretaris-generaal of van het hoofd van bestuur dat hij daartoe heeft gemachtigd » vervangen door de woorden « van de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Art. 83. In artikel 8, eerste lid, van hetzelfde besluit, worden de woorden « door het hoofd van bestuur » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde ».

Afdeling 4. — Wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut

Art. 84. In artikel 1, § 1, I, X en XIV van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 maart 1974, 17 september 1975, 8 maart 1976, 26 januari 1984, 6 maart 1989, 23 oktober 1989, 6 juni 1991, 25 november 1993 en 19 mei 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de bepaling onder I, 10° wordt opgeheven;

2° het opschrift van X en de bepalingen die er de inhoud van uitmaken, worden opgeheven;

3° onder XIV worden de woorden « Dienst voor Regeling der Binnenvaart » geschrapt.

Art. 85. In artikel 3, § 1^{er}, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 augustus 1973, 10 mei 1976, 13 september 1979, 16 november 1979, 26 januari 1984, 13 juli 1987, 25 november 1993, 14 september 1994, 17 maart 1995, 31 maart 1995, 10 april 1995, 6 februari 1997, 15 september 1997, 19 november 1998 en 26 april 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° 5°, opgeheven bij het koninklijk besluit van 25 november 1993, wordt hersteld in de volgende lezing :

« Koninklijk besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren in de Rijksbesturen »;

2° 12° wordt vervangen als volgt :

« 12° Bijlage bij het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de Rijksbesturen kunnen titularis zijn; »

3° 13° wordt vervangen als volgt :

« 13° Artikelen 14 tot 20 van het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling en de loopbaan van sommige personeelsleden van de Rijksbesturen; »;

4° 21° wordt vervangen als volgt :

« 21° Koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel; »;

5° 23° wordt vervangen als volgt :

« 23° Besluit van 20 februari 2001 van de afgevaardigd bestuurder van SELOR tot vaststelling van het reglement van orde betreffende de vergelijkende selecties, de selecties en de taalexamen; »;

2° à l'alinéa 2, les mots « par le secrétaire général ou par le chef d'administration auquel celui-ci a donné délégation » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué »;

3° à l'alinéa 3, les mots « par un chef d'administration » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 82. A l'article 3, alinéa 3, du même arrêté, les mots « du secrétaire général ou du chef d'administration auquel ce dernier a donné délégation » sont remplacés par les mots « du président du comité de direction ou de son délégué ».

Art. 83. A l'article 8, alinéa 1^{er}, du même arrêté, les mots « par le chef d'administration » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué ».

Section 4. — Modification de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public

Art. 84. A l'article 1^{er}, § 1^{er}, I, X et XIV de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, modifié par les arrêtés royaux des 4 mars 1974, 17 septembre 1975, 8 mars 1976, 26 janvier 1984, 6 mars 1989, 23 octobre 1989, 6 juin 1991, 25 novembre 1993 et 19 mai 1995 sont apportées les modifications suivantes :

1° la disposition sous I, 10° est abrogée;

2° l'intitulé du X et les dispositions qui en constituent le contenu sont abrogés;

3° les mots « Office régulateur de la Navigation intérieure » sous XIV sont supprimés.

Art. 85. A l'article 3, § 1^{er}, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 20 août 1973, 10 mai 1976, 13 septembre 1979, 16 novembre 1979, 26 janvier 1984, 13 juillet 1987, 25 novembre 1993, 14 septembre 1994, 17 mars 1995, 31 mars 1995, 10 avril 1995, 6 février 1997, 15 septembre 1997, 19 novembre 1998 et 26 avril 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° le 5°, abrogé par l'arrêté royal du 25 novembre 1993, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Arrêté royal du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat »;

2° le 12° est remplacé par le texte suivant :

« 12° Annexe de l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les agents des administrations de l'Etat; »;

3° le 13° est remplacé par le texte suivant :

« 13° articles 14 à 20 de l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique et à la carrière de certains agents des administrations de l'Etat; »;

4° le 21° est remplacé par le texte suivant :

« 21° Arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat; »;

5° le 23° est remplacé par le texte suivant :

« 23° Arrêté du 20 février 2001 de l'administrateur délégué de SELOR fixant le règlement d'ordre relatif aux sélections comparatives, aux sélections et aux examens linguistiques; »;

6° § 1 wordt aangevuld met de volgende tekst :

« 40° Koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten ».

Art. 86. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden « secretaris-generaal » opgenomen in kolom 1 worden aangevuld met de woorden « voorzitter van het directiecomité »;

2° kolom 1 wordt aangevuld met de woorden « functionele directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie » en, er tegenover in kolom 2, met de woorden « verantwoordelijke van de dienst belast met de human resources »;

3° kolom 1 wordt aangevuld met de woorden « stafdienst Personeel en Organisatie » en, er tegenover in kolom 2, met de woorden « dienst belast met de human resources »;

4° kolom 1 wordt aangevuld met de woorden « directiecomité » en, er tegenover in kolom 2, met de woorden « directieraad ».

Art. 87. In hetzelfde besluit wordt een artikel *6bis* ingevoegd, luidende :

« Art. *6bis*. Artikel *6bis* moet als volgt worden gelezen :

« Art. *6bis*. Wanneer op verschillende wijzen in een graad kan worden benoemd en geen bepaling een bepaalde wijze voorschrijft, kiest de benoemende overheid de wijze van benoeming volgens welke iedere vacant geworden betrekking moet worden verleend ». »

Art. 88. Artikel 7 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het koninklijk besluit van 26 januari 1984, wordt hersteld in de volgende lezing :

« Art. 7. Artikel 24, eerste lid, moet als volgt worden gelezen :

« De benoemende overheid of haar gemachtigde beslist over de werving ». »

Art. 89. Artikel 8 van het zelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 8. Artikel 25 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 25. Indien de vergelijkende selectie wordt georganiseerd op vraag van de benoemende overheid of haar gemachtigde, overeenkomstig een door haar opgesteld competentieprofiel, en bijgevolg leidt tot een rangschikking van de geslaagden, is de betrokken instelling vertegenwoordigd in de selectiecommissie.

In dit geval is de benoemende overheid of haar gemachtigde bij de werving gebonden door de rangschikking, die voortvloeit uit die vergelijkende selectie ». »

Art. 90. De afdeling II van het hoofdstuk II van Titel III van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt :

« Art. *8bis*. Artikel 26 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 26. Zo de vergelijkende selectie leidt tot een indeling van de kandidaten in groepen A, B, C of D, is de benoemende overheid of haar gemachtigde ertoe gehouden te werven uit de groep A en bij uitputting ervan, uit groep B.

Zij motiveert haar beslissing ». »

Art. 91. De afdeling III van het hoofdstuk II van titel III van hetzelfde besluit, bestaande uit de artikelen 9 tot 15 *quinquies*, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 26 januari 1984, 28 mei 1984, 4 februari 1988 en 25 november 1993, wordt vervangen als volgt :

« *Afdeling III.* — Stage en aanstelling tot vast ambtenaar

Onderafdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 9 § 1. In artikel 27, § 3, moeten het tweede en derde lid als volgt worden gelezen :

« De aangeworven geslaagden en de aangeworven kandidaten, ingedeeld in de groepen A en B, worden door de benoemende overheid of haar gemachtigde toelaatbaar verklaard zo zij aan de overige toelaatbaarheidsvereisten voldoen.

6° le § 1^{er} est complété par le texte suivant :

« 40° Arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux ».

Art. 86. A l'article 4 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « secrétaire général » repris à la colonne 1 sont complétés par les mots « Président du comité de direction »;

2° la colonne 1 est complétée par les mots « directeur fonctionnel du service d'encadrement Personnel et Organisation » et, en regard dans la colonne 2, par les mots « responsable du service en charge des ressources humaines »;

3° la colonne 1 est complétée par les mots « service d'encadrement Personnel et Organisation » et en regard dans la colonne 2, par les mots « service en charge des ressources humaines »;

4° la colonne 1 est complétée par les mots « comité de direction » et en regard dans la colonne 2, par les mots « conseil de direction ».

Art. 87. Dans le même arrêté, il est inséré un article *6bis*, rédigé comme suit :

« Art. *6bis*. L'article *6bis* doit se lire comme suit :

« Art. *6bis*. Lorsque la nomination à un grade peut être faite selon plusieurs modes et qu'aucune disposition n'impose un mode déterminé, l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination choisit le mode de nomination à suivre pour l'attribution de chaque emploi devenu vacant ». »

Art. 88. L'article 7 du même arrêté, abrogé par l'arrêté royal du 26 janvier 1984, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. 7. L'article 24, alinéa 1^{er}, doit se lire comme suit :

« L'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué décide du recrutement ». »

Art. 89. L'article 8 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 8. L'article 25 doit se lire comme suit :

« Art. 25. Si la sélection comparative est organisée à la demande de l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou de son délégué, sur base d'un profil de compétence établi par lui, et conduit dès lors à un classement des lauréats, l'organisme concerné est représenté au sein de la commission de sélection.

En ce cas, l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué est lié par le classement qui résulte de cette sélection comparative ». »

Art. 90. La section II du chapitre II du Titre III du même arrêté est complétée par la disposition suivante :

« Art. *8bis*. L'article 26 doit se lire comme suit :

« Art. 26. Si la sélection comparative conduit à une inscription des candidats en groupes A, B, C ou D, l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué est tenu de recruter dans le groupe A et, après épuisement de celui-ci, dans le groupe B.

Il motive sa décision ». »

Art. 91. La section III du chapitre II du titre III du même arrêté, comprenant les articles 9 à 15 *quinquies*, modifiée par les arrêtés royaux des 26 janvier 1984, 28 mai 1984, 4 février 1988 et 25 novembre 1993, est remplacée par les dispositions suivantes :

« *Section III.* — Du stage et de l'admission en qualité d'agent définitif.

Sous-section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 9 § 1^{er}. A l'article 27, § 3, les alinéas 2 et 3, doivent se lire comme suit :

« Les lauréats recrutés et les candidats recrutés, inscrits dans les groupes A et B sont déclarés admissibles par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué s'ils remplissent les autres conditions d'admissibilité.

Zo er een reserve van de geslaagden is aangelegd, verwittigt de benoemende overheid of haar gemachtigde de afgevaardigd bestuurder van SELOR. — Selectiebureau van de Federale Overheid van haar beslissing ». »

§ 2. Artikel 27, § 3, vierde lid is niet van toepassing op de ambtenaren van de instellingen.

§ 3. In artikel 28ter moet § 4 als volgt worden gelezen :

« § 4. Na het einde van een afwezigheidsperiode die een schorsing van de stage tot gevolg heeft gehad, beslist de opleidingsdirecteur die de stagiair onder zijn toezicht heeft of de betrokken leidend ambtenaar voor de stagiairs van niveau 1 bedoeld in artikel 33ter of er reden bestaat om zijn opleiding voort te zetten. Gedurende de periode van verlenging van de stage behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair ». »

§ 4. Artikel 28quater moet als volgt worden gelezen :

« Art. 28quater. Onverminderd de bevoegdheden van de benoemende overheid staat de stagiair in elke instelling onder het toezicht van de opleidingsdirecteur. »

§ 5. In artikel 28quinquies, eerste lid, dient « De opleidingsdirecteur » te worden gelezen in plaats van « De functioneel directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie ».

§ 6. Artikel 28sexies, § 3, moet als volgt worden gelezen :

« § 3. De afdanking wordt uitgesproken door de benoemende overheid op voorstel van de bevoegde stagecommissie ».

§ 7. De artikelen 34 tot 37 en 39 zijn niet van toepassing op de ambtenaren van de instellingen.

§ 8. De artikelen 33bis en 38 zijn niet van toepassing op de ambtenaren van de instellingen.

Onderafdeling II. — Stage van de geslaagden van niveau 1, van de geslaagden en de kandidaten van de niveaus B, C en D en hun aanstelling tot vast ambtenaar

Art. 10. § 1. In artikel 30, moet § 1, eerste lid, als volgt worden gelezen :

« De geslaagden van niveau 1, de geslaagden en de kandidaten van de niveaus B, C en D die worden toegelaten door de benoemende overheid of haar gemachtigde, worden tot stagiair benoemd. Zij worden in die hoedanigheid in dienst geroepen met het genot van al hun administratieve en geldelijke rechten, uiterlijk de eerste dag van de derde maand volgend op die van de toelaatbaarheidverklaring ».

§ 2. Artikel 30, § 2, is niet van toepassing op de ambtenaren van de instellingen.

§ 3. Artikel 30, § 3, moet als volgt worden gelezen :

« § 3. De stage duurt één jaar voor niveau 1 en voor de niveaus B en C. Zij duurt drie maanden voor het niveau D. Zij kan ten hoogste met één derde van haar duur worden verlengd ».

Art. 11. Artikel 31 dient als volgt te worden gelezen :

« Art. 31. § 1. De stage van de geslaagden van niveau 1, van de geslaagden en de kandidaten van de niveau B, C en D staat onder het toezicht van de opleidingsdirecteur.

De stagiair is gehouden deel te nemen aan de opleidingsactiviteiten opgelegd door de opleidingsdirecteur.

§ 2. De stagiair van niveau 1 moet bovendien de opleidingsdirecteur een eindverhandeling ter hand stellen.

Si une réserve de lauréats est constituée, l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué notifie sa décision à l'administrateur délégué du SELOR. — Bureau de sélection de l'Administration fédérale ». »

§ 2. A l'article 27, § 3, l'alinéa 4 n'est pas applicable aux agents des organismes.

§ 3. A l'article 28ter, le § 4 doit se lire comme suit :

« § 4. A l'issue d'une absence qui a entraîné une suspension du stage, le directeur de la formation qui a le stagiaire sous sa surveillance ou le fonctionnaire dirigeant intéressé pour les stagiaires de niveau 1 visés à l'article 33ter décide s'il y a lieu pour lui de compléter sa formation. Pendant la période de prolongation du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire ». »

§ 4. L'article 28quater doit se lire comme suit :

« Art. 28quater. Sans préjudice des attributions de l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination, le stagiaire se trouve dans chaque organisme sous la surveillance du directeur de la formation. »

§ 5. A l'article 28quinquies, alinéa 1^{er}, il y a lieu de lire « Le directeur de la formation » au lieu de « Le directeur fonctionnel du service d'encadrement Personnel et Organisation ».

§ 6. L'article 28sexies, § 3, doit se lire comme suit :

« § 3. Le licenciement est prononcé par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination sur proposition de la commission des stages compétente ».

§ 7. Les articles 34 à 37 et 39 ne sont pas applicables aux agents des organismes.

§ 8. Les articles 33bis et 38 ne sont pas applicables aux agents des organismes.

Sous-section II. — Du stage des lauréats du niveau 1, des lauréats et des candidats des niveaux B, C et D et de leur admission en qualité d'agent définitif

Art. 10. § 1^{er}. A l'article 30, le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, doit se lire comme suit :

« Les lauréats du niveau 1, les lauréats et les candidats des niveaux B, C et D admis par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué sont nommés en qualité de stagiaire. Ils sont appelés en service en cette qualité avec la jouissance de tous leurs droits administratifs et pécuniaires, au plus tard le premier jour du troisième mois suivant celui de la déclaration d'admissibilité ».

§ 2. L'article 30, § 2, n'est pas applicable aux agents des organismes.

§ 3. L'article 30, § 3, doit se lire comme suit :

« § 3. Le stage est d'une durée d'un an pour le niveau 1 et pour les niveaux B et C. Il dure trois mois pour le niveau D. Il peut être prolongé au maximum d'un tiers de sa durée ».

Art. 11. L'article 31 doit se lire comme suit :

« Art. 31. § 1^{er}. Le stage des lauréats du niveau 1, des lauréats et des candidats des niveaux B, C et D est placé sous la surveillance du directeur de la formation.

Le stagiaire est tenu de participer aux activités que le directeur de formation organise.

§ 2. Le stagiaire du niveau 1 doit en outre faire parvenir un mémoire au directeur de la formation.

Art. 12. Artikel 32 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 32. De opleidingsdirecteur is bevoegd om over de geschiktheid van de stagiair te oordelen. Indien de bij artikel 28quinquies bedoelde verslagen over het geheel niet gunstig zijn of indien de eindverhandeling niet voldoet of niet afgeleverd werd, legt de opleidingsdirecteur het geval voor hetzij aan de bevoegde interparastatale stagecommissie hetzij aan de bevoegde stagecommissie. Hij maakt daartoe een verslag op dat hij aan de stagiair meedeelt ». »

Art. 13. Artikel 33, § 1, moet als volgt worden gelezen :

« § 1. De door hetzij de opleidingsdirecteur hetzij de bevoegde interparastatale stagecommissie of de bevoegde stagecommissie geschikt bevonden stagiair wordt tot vast ambtenaar benoemd in de graad waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld. Hij wordt definitief aangewezen voor een vaste betrekking van zijn graad ».

Onderafdeling III. — Stage van kandidaten van niveau 1 en aanstelling tot vast ambtenaar

Art. 14. § 1. Artikel 33ter, § 1, eerste lid, moet als volgt worden gelezen :

« § 1. De aangeworven kandidaten van niveau 1, ingedeeld in de groepen A en B, worden door de benoemende overheid of haar gemachtigde toegelaten en tot stagiair benoemd. Zij worden in die hoedanigheid in dienst geroepen en aangewezen voor een vacante vaste betrekking met het genot van al hun administratieve en geldelijke rechten, uiterlijk de eerste dag van de derde maand volgend op de toelaatbaarheidsverklaring. »

§ 2. Artikel 33ter, § 2, moet als volgt worden gelezen :

« § 2. De stagiair ressorteert onder de benoemende overheid of haar gemachtigde, die de inhoud van zijn stage bepaalt. Artikel 28quater is niet van toepassing ». »

Art. 15. Artikel 33quater moet als volgt worden gelezen :

« Art. 33quater. In afwijking van artikel 28quinquies, eerste lid, maakt de leidend ambtenaar van de instelling waaronder de stagiair ressorteert, in overleg met de hiërarchische meerdere van de stagiair, de driemaandelijke stageverslagen en het eindverslag op.

Indien deze verslagen ongunstig zijn voor de stagiair, deelt hij die eveneens mee aan de bevoegde interparastatale stagecommissie. Deze wint de nodige informatie in en hoort de stagiair, die zich kan laten bijstaan. Zij beslist of de stage mag worden voortgezet of moet worden verlengd. In voorkomend geval legt zij aan de tot benoemen bevoegde overheid waaronder de stagiair ressorteert, een met redenen omkleed afdankings- of benoemingsvoorstel voor ». »

Art. 15bis. Artikel 33quinquies moet als volgt worden gelezen :

« Art. 33quinquies. De afdanking van de stagiair wordt uitgesproken door de benoemende overheid waaronder de stagiair ressorteert.

De stagiair die door de betrokken leidend ambtenaar of de bevoegde interparastatale stagecommissie geschikt bevonden wordt, wordt op diens voorstel benoemd.

De paragrafen 2 en 3 van artikel 33 zijn van toepassing. »

Onderafdeling IV. — Stagecommissies

Art. 15ter. § 1. Voor alle instellingen samen, met uitzondering van die van categorie D zoals omschreven bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, is er een interparastatale stagecommissie die bevoegd is :

1) om een stagiair van niveau 1 op zijn verzoek tijdens de stage een andere aanwijzing toe te kennen, na advies van de betrokken benoemende overheden;

Art. 12. L'article 32 doit se lire comme suit :

« Art. 32. Le directeur de la formation est compétent pour juger de l'aptitude du stagiaire. Si les rapports visés à l'article 28quinquies ne sont pas, dans l'ensemble, favorables ou si le mémoire n'est pas satisfaisant ou n'a pas été remis, le directeur de la formation saisit soit la commission interparastatale des stages compétente soit la commission des stages compétente. A cet effet, il établit un rapport qu'il communique au stagiaire ». »

Art. 13. L'article 33, § 1^{er}, doit se lire comme suit :

« § 1^{er}. Le stagiaire jugé apte soit par le directeur de la formation soit par la commission interparastatale des stages compétente ou par la commission des stages compétente est nommé en qualité d'agent définitif au grade auquel il s'est porté candidat. Il est affecté définitivement à un emploi permanent de son grade ».

Sous-section III. — Du stage des candidats au niveau 1 et de leur admission en qualité d'agent définitif

Art. 14. § 1^{er}. L'article 33ter, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, doit se lire comme suit :

« § 1^{er}. L'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou son délégué admet les candidats recrutés de niveau 1, inscrits dans les groupes A et B, et les nomme en qualité de stagiaire. Ils sont appelés en service en cette qualité et affectés à un emploi permanent vacant avec la jouissance de tous leurs droits administratifs et pécuniaires, au plus tard le premier jour du troisième mois suivant celui de la déclaration d'admissibilité. »

§ 2. L'article 33ter, § 2, doit se lire comme suit :

« § 2. Le stagiaire relève de l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination ou de son délégué, qui fixe le contenu de son stage. L'article 28quater n'est pas d'application ». »

Art. 15. L'article 33quater doit se lire comme suit :

« Art. 33quater. Par dérogation à l'article 28quinquies, alinéa 1^{er}, le fonctionnaire dirigeant de l'organisme dont relève le stagiaire rédige, en concertation avec le supérieur hiérarchique du stagiaire, les rapports de stage trimestriels et le rapport final.

Si ces rapports sont défavorables au stagiaire, il les communique également à la commission interparastatale compétente des stages. Celle-ci recueille les informations nécessaires et entend le stagiaire qui peut se faire assister. Elle décide si le stage peut être poursuivi ou doit être prolongé. Le cas échéant, elle soumet à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination dont relève le stagiaire une proposition motivée de licenciement ou de nomination ». »

Art. 15bis. L'article 33quinquies doit se lire comme suit :

« Art. 33quinquies. Le licenciement du stagiaire est prononcé par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination dont relève le stagiaire.

Le stagiaire qui est estimé apte par le fonctionnaire dirigeant ou la commission interparastatale des stages compétente est nommé sur sa proposition.

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 33 sont d'application. »

Sous-section IV. — Commissions de stage

Art. 15ter. § 1^{er}. Pour l'ensemble des organismes, à l'exception de ceux de la catégorie D telle que définie par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, il y a une commission interparastatale des stages qui est compétente :

1) pour attribuer une autre affectation en cours de stage à un stagiaire de niveau 1 à la demande de celui-ci, après avis des autorités qui exercent le pouvoir de nomination intéressées;

2) om te beslissen over de beroepen van de kandidaten aan wie het recht zou zijn geweigerd om deel te nemen aan de opleiding tot het bekomen van het geschiktheidsbrevet om het ambt van opleidingsdirecteur uit te oefenen;

3) om de geschiktheidsbrevetten van opleidingsdirecteur toe te kennen;

4) om te beslissen of de stage van de kandidaten van niveau 1, ingedeeld in de groepen A en B, mag worden voortgezet of moet worden verlengd en om, in voorkomend geval, aan de benoemende overheid een met redenen omkleed afdankings- of benoemingsvoorstel voor te leggen.

§ 2. De commissie bestaat uit :

1° drie leidend ambtenaren per taalrol aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenaren behoren;

2° drie leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 of van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en dit naar rato van één lid per organisatie.

De minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren wijst bovendien drie leidend ambtenaren per taalrol aan in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid.

§ 3. De door de representatieve vakorganisaties aangewezen leden worden gekozen onder de ambtenaren van de instellingen die tot niveau 1 behoren en moeten worden erkend door de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren. De weigering tot erkenning wordt voorgelegd aan het comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten.

De vakorganisaties wijzen de plaatsvervangende leden aan volgens de procedure die wordt gebruikt voor het aanwijzen van de gewone leden.

§ 4. De commissie beraadslaagt geldig wanneer ten minste drie leden aanwezig zijn, die behoren tot dezelfde taalrol als de stagiair of het bewijs geleverd hebben de tweede taal voldoende te kennen overeenkomstig artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. Bovendien moeten bij de stemming de leden die de overheid vertegenwoordigen en de leden die de vakorganisaties vertegenwoordigen even talrijk zijn. In voorkomend geval wordt de pariteit hersteld door het uitschakelen van een of meer leden na loting.

Wanneer de commissie na een eerste oproeping van de leden in onvoldoende aantal is, houdt zij zitting en beraadslaagt zij geldig bij de volgende vergadering, ongeacht het aantal aanwezige leden.

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter beslissend.

§ 5. Het diensthoofd dat de verzoeker onder zijn gezag heeft of de opleidingsdirecteur, indien het gaat om de toekenning van een geschiktheidsbrevet van opleidingsdirecteur, worden ambtshalve gehoord; de verzoeker wordt op zijn verzoek gehoord.

De verzoeker verschijnt in eigen persoon; hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze. De verdediger mag hoe dan ook geen deel uit maken van de commissie.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de verzoeker, zonder geldig excuus, niet verschijnt beslist de commissie of formuleert ze een voorstel van beslissing aan de tot benoemen bevoegde overheid op basis van de stukken van het dossier.

2) pour décider des recours des candidats qui se seraient vu refuser le droit de participer à la formation pour obtenir le brevet d'aptitude pour exercer la fonction de directeur de la formation;

3) pour attribuer les brevets d'aptitude de directeur de la formation;

4) pour décider si le stage des candidats de niveau 1, inscrits dans les groupes A et B, peut être poursuivi ou doit être prolongé et pour soumettre, le cas échéant, à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination une proposition motivée de licenciement ou de nomination.

§ 2. La commission se compose :

1° de trois fonctionnaires dirigeants par rôle linguistique, désignés par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions;

2° de trois membres désignés pour chaque rôle linguistique, par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 ou de l'article 8, § 1^{er} de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et ce, à raison d'un membre par organisation.

Le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions désigne en outre trois fonctionnaires dirigeants par rôle linguistique en qualité de membre suppléant.

§ 3. Les membres désignés par les organisations syndicales représentatives sont choisis parmi les agents des organismes qui appartiennent au niveau 1 et doivent être agréés par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions. Le refus d'agrément est soumis au comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux.

Les organisations syndicales désignent les membres suppléants selon la procédure dont il est fait usage pour la désignation des membres effectifs.

§ 4. La commission délibère valablement lorsque sont présents au moins trois membres qui appartiennent au même rôle linguistique que le stagiaire ou ont fourni la preuve qu'ils connaissent suffisamment la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. En outre, lors du vote, les membres qui représentent l'autorité et les membres qui représentent les organisations syndicales doivent être en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres, après tirage au sort.

Lorsqu'après une première convocation des membres, la commission n'est pas en nombre utile, elle siège et délibère valablement lors de la réunion suivante, quel que soit le nombre de membres présents.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

§ 5. Le chef de service qui a le stagiaire sous ses ordres ou le directeur de la formation, s'il s'agit de l'attribution d'un brevet d'aptitude de directeur de la formation, sont entendus d'office; le requérant est entendu à sa demande.

Le requérant comparait en personne; il peut se faire assister par la personne de son choix. Le défenseur ne peut faire partie, à aucun titre, de la commission.

Si, bien que régulièrement convoqué, le requérant s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission décide ou formule une proposition de décision à l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination sur base des pièces du dossier.

De commissie spreekt zich uit op basis van de stukken van het dossier, zelfs indien de verzoeker een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

§ 6. Voor de instellingen van categorie D zoals omschreven bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut is er een interparastatale stagecommissie, met bevoegdheden als opgesomd onder paragraaf 1.

Deze commissie is samengesteld als voorzien in paragraaf 2, met dien verstande dat voor de leden bedoeld onder 1° en de plaatsvervangende leden bedoeld in het tweede lid, de aanwijzing gebeurt door de minister die de ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft, op voorstel van de in college vergaderde leidend ambtenaren van de instellingen van categorie D.

De bepalingen van de paragrafen 3 tot en met 5 zijn toepasselijk op de interparastatale stagecommissie ingesteld voor de instellingen van categorie D, zoals omschreven bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut ».

Art. 15^{quater}. § 1. In elke instelling is er een stagecommissie die bevoegd is voor de geslaagden en de kandidaten van de niveaus B, C en D; in voorkomend geval bestaat zij uit afdelingen naargelang van de taalrollen waartoe de ambtenaren behoren van de instelling waarvoor zij wordt ingesteld.

Voor de instellingen van openbaar nut, behalve die van categorie D zoals omschreven bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, is de commissie of de afdeling paritair samengesteld uit :

1° de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar, voorzitter;

2° twee door de benoemende overheid aangewezen ambtenaren van ten minste rang 13;

3° leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 of van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en dit naar rato van één lid per organisatie.

De door de vakorganisaties aangewezen leden van de commissie worden gekozen onder de ambtenaren van de instelling en moeten door de tot benoemen bevoegde overheid erkend worden. Over de weigering tot erkenning wordt het advies van het bevoegde sectorcomité gevraagd.

De vakorganisaties wijzen de plaatsvervangende leden aan volgens de procedure die wordt gebruikt voor het aanwijzen van de gewone leden.

De benoemende overheid kan twee andere ambtenaren van ten minste rang 13 aanwijzen in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid. Deze ambtenaren zetelen als gewone leden indien nodig om de hierboven bedoelde pariteit te verzekeren.

§ 2. De stagecommissie, na de nodige informatie te hebben ingewonnen, inzonderheid bij de betrokken diensthoofden en naargelang van het geval :

1° beslist of de stage mag worden verdergezet of moet verlengd worden. Als de beslissing op een verlenging van de stage slaat, vangt de in artikel 34, § 2, tweede lid, bedoelde termijn slechts op die datum aan;

2° legt aan de tot benoemen bevoegde overheid een met redenen omkleed voorstel van afdanking of van benoeming voor :

De stagecommissie hoort de stagiair, op zijn verzoek, alvorens te beslissen over de voortzetting of de verlenging van de stage of alvorens de afdanking voor te stellen. De stagiair verschijnt in eigen persoon; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze. De verdediger mag geen deel uitmaken van de commissie.

La commission se prononce sur base des pièces du dossier, même si le requérant peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

§ 6. Pour les organismes de la catégorie D telle que définie par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, il y a une commission interparastatale des stages dont les compétences sont énumérées au paragraphe 1^{er}.

Cette commission se compose comme prévu au paragraphe 2, étant entendu que pour les membres visés au 1° et les membres suppléants visés à l'alinéa 2, la désignation se fait par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, sur la proposition des fonctionnaires dirigeants qui en ont délibéré en collège des organismes de la catégorie D.

Les dispositions des paragraphes 3 à 5 sont applicables à la commission interparastatale des stages instituée pour les organismes de la catégorie D, telle que définie par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ».

Art. 15^{quater}. § 1^{er}. Dans chaque organisme, il y a une commission des stages qui est compétente pour les lauréats et les candidats des niveaux B, C et D; elle est, le cas échéant, subdivisée en sections en fonction des rôles linguistiques auxquels appartiennent les agents de l'organisme pour lequel elle est instituée.

Pour les organismes d'intérêt public, sauf ceux de la catégorie D telle que définie par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, la commission ou la section se compose paritairement :

1° du fonctionnaire dirigeant ou du fonctionnaire dirigeant adjoint, président;

2° de deux fonctionnaires du rang 13 au moins, désignés par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination;

3° de membres désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 ou de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et ce, à raison d'un membre par organisation.

Les membres de la commission désignés par les organisations syndicales sont choisis parmi les agents de l'organisme et doivent être agréés par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination. L'avis du comité de secteur compétent est demandé au sujet du refus d'agrément.

Les organisations syndicales désignent les membres suppléants selon la procédure dont il est fait usage pour la désignation des membres effectifs.

L'autorité qui exerce le pouvoir de nomination peut désigner deux autres agents du rang 13 au moins en qualité de membre suppléant. Ces agents siègent comme membres effectifs le cas échéant pour assurer la parité visée ci-avant.

§ 2. Après avoir recueilli toutes les informations utiles, notamment auprès des chefs de service intéressés, la commission des stages selon le cas :

1° décide si le stage peut être poursuivi ou s'il doit être prolongé. Si la décision porte sur une prolongation du stage, le délai visé à l'article 34, § 2, alinéa 2, ne court qu'à partir de cette date;

2° soumet à l'autorité revêtue du pouvoir de nomination une proposition motivée de licenciement ou de nomination.

La commission des stages entend le stagiaire, à la demande de celui-ci, avant de décider la continuation ou la prolongation du stage, ou avant de proposer le licenciement. Le stagiaire comparait en personne; il peut se faire assister par la personne de son choix. Le défenseur ne peut faire partie de la commission.

Indien, alhoewel regelmatig opgeroepen, de stagiair of zijn verdediger, zonder geldig excuus, niet verschijnt, formuleert de commissie een voorstel van beslissing aan de tot benoemen bevoegde overheid.

De commissie spreekt zich uit op grond van het verslag van de opleidingsdirecteur, zelfs indien de stagiair een geldig excuus kan inroepen, zodra de zaak het voorwerp van de tweede zitting uitmaakt.

§ 3. De commissie beraadslaagt geldig over een stagiair wanneer ten minste vier leden aanwezig zijn, onder wie ten minste twee leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties.

Wanneer de commissie na een eerste oproeping van de leden in onvoldoende aantal is, beraadslaagt en stemt zij geldig over de stagiair bij de volgende vergadering, ongeacht het aantal aanwezige leden.

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen is de stem van de voorzitter beslissend.

§ 4. Het diensthoofd dat de stagiair onder zijn gezag heeft wordt ambtshalve gehoord alsook de opleidingsdirecteur.

§ 5. Indien het onmogelijk is een ambtenaar van tenminste rang 13 aan te wijzen overeenkomstig § 1, worden de aan de commissie toegekende bevoegdheden uitgeoefend door de leidend ambtenaar, de adjunct-leidend ambtenaar en de leden aangewezen door de vakorganisaties overeenkomstig § 1, 4°.

§ 6. Voor de instellingen van categorie D, zoals omschreven bij de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, wordt de commissie of de afdeling paritair samengesteld als volgt :

1° de leidend ambtenaar of de adjunct-leidend ambtenaar, voorzitter;

2° twee door de benoemende overheid aangewezen ambtenaren van ten minste rang 13;

3° leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 of 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel naar rato van een lid per organisatie.

In de in het eerste lid bedoelde instellingen moeten bij de stemming de leden die de overheid vertegenwoordigen en de leden die de vakorganisaties vertegenwoordigen even talrijk zijn. Eventueel wordt de pariteit hersteld door het uitschakelen van een of meer leden na loting.

Paragraaf 1, eerste lid en het derde tot en met het vijfde lid en de paragrafen 2 tot 5 zijn van toepassing op de stagecommissies of -afdelingen van de in het eerste lid vermelde instellingen van categorie D. »

Art. 15quinquies. Artikel 47 moet als volgt worden gelezen :

« Artikel 47. Behoudens andersluidende bepalingen in de bestaande wetten, leggen de ambtenaren van de niveaus B, C en D de eed af in handen van de ambtenaar daartoe aangewezen door de leidend ambtenaar; de ambtenaren van niveau 1 leggen de eed af in handen van de leidend ambtenaar of in voorkomend geval van de adjunct-leidend ambtenaar. De leidend ambtenaar en de adjunct-leidend ambtenaar leggen de eed af in handen van de minister. »

Art. 92. Artikel 15sexies van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993, 10 april 1995, 6 februari 1997, 15 september 1997 en 13 mei 1999, wordt vervangen als volgt :

« Art. 15sexies. § 1. De leidend ambtenaar wijst, per taalrol, een opleidingsdirecteur aan onder de ambtenaren van rang 10 die ten minste vijf jaar graadanciënniteit hebben. De opleidingsdirecteur wordt voor een periode van vijf jaar aangewezen. Deze aanwijzing kan voor opeenvolgende periodes van vijf jaar verlengd worden volgens dezelfde procedure.

Si, bien que régulièrement convoqué, le stagiaire ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, la commission formule une proposition de décision à l'autorité investie du pouvoir de nomination.

La commission se prononce sur base du rapport du directeur de la formation, même si le stagiaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que l'affaire fait l'objet de la deuxième audience.

§ 3. La commission délibère valablement au sujet d'un stagiaire lorsque quatre membres au moins sont présents, parmi lesquels au moins deux membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Lorsqu'après une première convocation des membres, la commission n'est pas en nombre utile, elle délibère et vote valablement au sujet du stagiaire lors de la réunion suivante, quel que soit le nombre de membres présents.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, la voix du président est prépondérante.

§ 4. Le chef de service qui a le stagiaire sous ses ordres est entendu d'office ainsi que le directeur de la formation.

§ 5. S'il n'est pas possible de désigner un agent du rang 13 au moins conformément au § 1^{er}, les compétences attribuées à la commission sont exercées par le fonctionnaire dirigeant, le fonctionnaire dirigeant adjoint et les membres désignés par les organisations syndicales conformément au § 1^{er}, 4°.

§ 6. Pour les organismes d'intérêt public de la catégorie D telle que définie par la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, la commission ou la section se compose paritairement :

1° du fonctionnaire dirigeant ou du fonctionnaire dirigeant adjoint, président;

2° de deux fonctionnaires du rang 13 au moins, désignés par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination;

3° de membres désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 ou de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et ce, à raison d'un membre par organisation.

Dans les organismes visés à l'alinéa 1^{er}, lors du vote, les membres qui représentent l'autorité et les membres qui représentent les organisations syndicales doivent être en nombre égal. Le cas échéant, la parité est rétablie par l'élimination d'un ou de plusieurs membres, après tirage au sort.

Le paragraphe 1^{er}, alinéas 1^{er} et 3 à 5 et les paragraphes 2 à 5 sont d'application aux commissions de stages ou sections des organismes de la catégorie D mentionnés à l'alinéa 1^{er}. »

Art. 15quinquies. L'article 47 doit se lire comme suit :

« Article 47. Sauf dispositions contraires des lois existantes, les agents des niveaux B, C et D prêtent serment entre les mains du fonctionnaire désigné à cette fin par le fonctionnaire dirigeant; les agents du niveau 1 prêtent serment entre les mains du fonctionnaire dirigeant ou, le cas échéant, du fonctionnaire dirigeant adjoint. Le fonctionnaire dirigeant et le fonctionnaire dirigeant adjoint prêtent serment entre les mains du ministre. »

Art. 92. L'article 15sexies du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993, 10 avril 1995, 6 février 1997, 15 septembre 1997 et 13 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 15sexies. § 1^{er}. Le fonctionnaire dirigeant désigne, par rôle linguistique, un directeur de la formation parmi les agents du rang 10 comptant une ancienneté de grade de cinq ans au moins. Le directeur de la formation est désigné pour une période de cinq ans. Cette désignation peut être renouvelée pour des périodes successives de cinq ans selon la même procédure.

Hij mag met geen enkele andere opdracht worden belast.

Wanneer de personeelssterkte van de instelling minder dan 150 bedraagt, wordt de opleidingsdirecteur halftijds aangewezen. Hij is verplicht de helft van de duur der prestaties die hem normaal worden opgelegd aan de taak van opleidingsdirecteur te besteden. Hij kan dan met andere taken in verband met het beheer van het menselijk potentieel worden belast.

In de instellingen die onder het toezicht van dezelfde minister vallen, kunnen de leidend ambtenaren ook overeenkomen een gemeenschappelijke opleidingsdirecteur aan te wijzen. Wanneer de gezamenlijke personeelssterkte minimum 150 bedraagt, wordt de gemeenschappelijke opleidingsdirecteur voltijds aangewezen.

§ 2. Om te kunnen aangewezen worden moet de opleidingsdirecteur een geschiktheidsbrevet verkregen hebben dat hem door de bevoegde interparastatale stagecommissie wordt toegekend. Dit brevet wordt toegekend bij het verstrijken van een opleidingsperiode van ten minste tien dagen waarvan de nadere regels worden vastgesteld door de houder van de managementfunctie -1 bij het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid.

In elke instelling volgen ten hoogste vijf kandidaten per taalrol de in het eerste lid bedoelde opleidingsperiode. Zij worden gekozen door de directieraad onder de ambtenaren die op hun laatste beoordelingsstaat de evaluatie « zeer goed » hebben bekomen.

Alleen de ambtenaren wier kandidatuur ontvankelijk werd geacht door de houder van de managementfunctie -1 bij het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid, kunnen aan de opleidingsperiode deelnemen. Deze laatste bepaalt de nadere regels voor de kandidaatsstelling.

De kandidaten wier deelneming aan de opleidingsperiode werd geweigerd, kunnen binnen acht dagen na de kennisgeving van de beslissing een beroep instellen bij de bevoegde interparastatale stagecommissie. Deze doet uitspraak binnen vijftien dagen.

De commissie kent de geschiktheidsbrevet toe inzonderheid op grond van de beoordeling die door de houder van de managementfunctie -1 bij het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid wordt verstrekt. Haar beslissing is met redenen omkleed.

§ 3. De opleidingsdirecteur heeft in de uitoefening van zijn functie de rang van adviseur. Hij verkrijgt de wedde ervan, behalve indien hij reeds een tenminste gelijke wedde geniet.

De half-time opleidingsdirecteur die nog niet de wedde van adviseur geniet, heeft recht op zijn wedde vermeerderd met de helft van het verschil tussen zijn wedde en de wedde van adviseur.

§ 4. Op verzoek van de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren en met het goedvinden van de leidend ambtenaar, kunnen de opleidingsdirecteurs tijdelijk ter beschikking van de houder van de managementfunctie -1 bij het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid worden gesteld om deel te nemen aan aanvullende activiteiten van voortgezette opleiding. »

Art. 93. Artikel 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993, 17 maart 1995 en 10 april 1996, wordt vervangen als volgt :

« Art. 16. § 1. In iedere instelling is er een directieraad. De directieraad legt zijn huishoudelijk reglement vast dat ten minste de frequentie van de vergaderingen, het vereiste quorum van aanwezigheden en de voor de geldigheid van zijn beslissingen vereiste meerderheid bepaalt. Het reglement wordt bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

Il ne peut être chargé d'aucune autre tâche.

Si les effectifs de l'organisme comportent moins de 150 unités, le directeur de la formation est désigné à mi-temps. Il est tenu de consacrer à sa tâche de directeur de la formation la moitié de la durée des prestations qu'il doit normalement accomplir. Il peut alors être chargé d'autres tâches en rapport avec la gestion des ressources humaines.

Dans les organismes qui se trouvent sous le contrôle d'un même ministre, les fonctionnaires dirigeants peuvent convenir de désigner un directeur de la formation commun. Si les effectifs communs comportent au moins 150 unités, le directeur de la formation commun est désigné à plein temps.

§ 2. Pour pouvoir être désigné, le directeur de la formation doit obtenir un brevet d'aptitude qui lui est octroyé par la commission interparastatale des stages compétente. Ce brevet est délivré à l'issue d'une période de formation d'au moins dix jours dont les modalités sont fixées par le titulaire de la fonction de management -1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale.

Dans chaque organisme, cinq candidats au plus, par rôle linguistique, suivent la période de formation visée à l'alinéa 1^{er}. Ils sont choisis par le conseil de direction parmi les agents qui ont obtenu la mention « très bon » dans leur dernier bulletin d'évaluation.

Ne peuvent participer à la période de formation que les agents dont la candidature a été jugée recevable par le titulaire de la fonction de management -1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale. Ce dernier détermine les modalités de présentation du dossier de candidature.

Les candidats dont la participation à la période de formation a été refusée peuvent introduire, dans les huit jours de la notification de la décision, un recours devant la commission interparastatale compétente des stages. Celle-ci statue dans les quinze jours.

La commission délivre le brevet d'aptitude en se fondant notamment sur l'appréciation donnée par le titulaire de la fonction de management -1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale. Sa décision est motivée.

§ 3. Durant l'exercice de ses fonctions, le directeur de la formation a le rang de conseiller. Il en obtient le traitement sauf s'il bénéficie d'un traitement au moins égal.

Le directeur de la formation à mi-temps qui n'a pas encore le traitement de conseiller, a droit à son traitement majoré de la moitié de la différence entre son traitement et le traitement de conseiller.

§ 4. A la demande du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions et en accord avec le fonctionnaire dirigeant, les directeurs de la formation peuvent être mis temporairement à la disposition du titulaire de la fonction de management -1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale pour participer à des activités de perfectionnement complémentaires. »

Art. 93. L'article 16 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993, 17 mars 1995 et 10 avril 1996, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 16. § 1^{er}. Il existe dans chaque organisme un conseil de direction. Le conseil de direction arrête son règlement d'ordre intérieur qui fixe au moins la fréquence des réunions, le quorum de présences requises et la majorité requise à la validité de ses décisions. Le règlement est publié au *Moniteur belge*.

Het wordt bovendien aan alle ambtenaren medegedeeld door toedoen van de betrokken overheid.

Behoudens bijzondere bepalingen genomen door de minister die het toezicht uitoefent, bestaat de directieraad uit de ambtenaren die bekleed zijn met een graad ingedeeld in de rangen 16, 15 of 13.

Indien de directieraad van de instelling niet ten minste drie ambtenaren van de bovenvermelde rangen telt, voegt de minister hun één of meer dienstchefs toe die een betrekking bekleden van ten minste de weddenschaal 10B en van wie het mandaat, met een duur van twee jaar, hernieuwbaar is.

§ 2. Behalve de bevoegdheid die de reglementaire bepalingen bedoeld in artikel 3, § 1, van dit besluit hem met name toekennen, heeft de directieraad, onder de door Ons te stellen voorwaarden, het hoge toezicht over de afwikkeling van de loopbaan van de vaste ambtenaren.

Hij wordt voorgezeten door de leidend ambtenaar. Is er geen leidend ambtenaar dan wijst de minister het lid van de raad aan dat met het voorzitterschap is belast. De voorzitter wijst het lid van de raad aan dat hem in geval van afwezigheid of van verhindering vervangt.

Elke individuele beslissing, door de directieraad genomen ten opzichte van een ambtenaar, geschiedt bij geheime stemming.

De minister kan in elke instelling een college van diensthoofden oprichten. Dit college staat de directieraad bij en geeft hem advies.

Paragraaf 2, derde lid, is toepasselijk op het college van diensthoofden. »

Art. 94. De afdeling V van hoofdstuk II van titel III van hetzelfde besluit, dat artikel 17 omvat, wordt opgeheven op 1 januari 2004.

Art. 95. In hetzelfde besluit wordt artikel 17*bis*, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 31 maart 1995, vervangen als volgt :

« Art. 17*bis*. In afwijking van artikel 4 van dit besluit, dienen de woorden « ministerie » en « federale overheidsdienst » niet gelezen te worden als « instelling » voor de toepassing van het artikel 65, § 3.

Art. 96. Artikel 19 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 10 april 1995, wordt vervangen als volgt :

« Art. 19. Artikel 83 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 83. De raden van beroep hebben als opdracht, kennis te nemen van de beroepen inzake tuchtstraffen en van andere maatregelen of voorstellen die bij hen kunnen worden aanhangig gemaakt met toepassing van de bepalingen van dit statuut of van de besluiten die worden genomen ter uitvoering ervan.

De raad van beroep voor leidende ambtenaren neemt kennis van beroepen van de leidende ambtenaren en van de adjunct-leidende ambtenaren, bekleed met een graad ingedeeld in de rangen 16 en 15.

De raden van beroep nemen kennis van de beroepen van alle overige ambtenaren ». »

Art. 97. In artikel 20 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijke besluit van 25 november 1993, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) § 2 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2. In het vierde en vijfde lid van artikel 83*bis* dient « leidend ambtenaren » te worden gelezen in plaats van « opperamtenaren ». » ;

b) § 3 en § 4 worden opgeheven.

Art. 98. Artikel 21 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993 en 31 maart 1995, wordt vervangen als volgt :

« Art. 21. Artikel 84 moet als volgt worden gelezen :

« Artikel 84. § 1. De raden van beroep zijn samengesteld uit :

a) twee voorzitters, magistraat, door Ons benoemd; de Franstalige voorzitter zit de Franstalige afdeling voor, de Nederlandstalige voorzitter zit de Nederlandstalige afdeling voor;

b) per afdeling, assessoren gekozen uit de vaste ambtenaren;

c) per afdeling, een griffier-rapporteur;

d) plaatsvervangers, namelijk drie voorzitters door Ons benoemd, ten minste twee griffiers-rapporteurs en assessoren.

§ 2. Twee plaatsvervangende voorzitters nemen respectievelijk het voorzitterschap waar van de Franstalige afdeling voor de Franstalige voorzitter en van de Nederlandstalige afdeling voor de Nederlandstalige voorzitter.

Il est en outre communiqué à tous les agents par les soins de l'autorité concernée.

Sauf disposition particulière prise par le ministre qui exerce le pouvoir de contrôle, le conseil de direction comprend les agents titulaires d'un grade classé aux rangs 16, 15 ou 13.

Si le conseil de direction de l'organisme ne comprend pas au moins trois agents des rangs susvisés, le ministre adjoint à ces derniers un ou plusieurs chefs de service occupant un emploi de l'échelle de traitement 10 B au moins et dont le mandat d'une durée de deux ans, est renouvelable.

§ 2. Outre les attributions qui lui sont nommément reconnues par les dispositions réglementaires visées à l'article 3, § 1^{er} du présent arrêté, le conseil de direction a, aux conditions fixées par Nous, la haute surveillance du déroulement de la carrière des agents définitifs.

Il est présidé par le fonctionnaire dirigeant. A défaut de fonctionnaire dirigeant, le ministre désigne le membre du conseil qui assume la présidence. Le président désigne le membre du conseil qui le remplace en cas d'absence ou d'empêchement.

Toute décision individuelle prise à l'égard d'un agent par le conseil de direction a lieu au scrutin secret.

Le ministre peut créer dans chaque organisme un collège de chefs de service. Ce collège assistera le conseil de direction et lui donnera des avis consultatifs.

Le paragraphe 2, alinéa 3, est applicable au collège des chefs de service. »

Art. 94. La section V du chapitre II du titre III du même arrêté, comprenant l'article 17, est abrogée au 1^{er} janvier 2004.

Art. 95. L'article 17*bis* du même arrêté, y inséré par l'arrêté royal du 31 mars 1995, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 17*bis*. Par dérogation à l'article 4 du présent arrêté, les mots « ministère » et « service public fédéral » ne doivent pas se lire comme « organisme » pour l'application de l'article 65, § 3.

Art. 96. L'article 19 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 10 avril 1995, est remplacé par la disposition suivante :

« Art.19. L'article 83 doit se lire comme suit :

« Art. 83. Les chambres de recours ont pour mission de connaître des recours en matière de peines disciplinaires et des autres mesures ou propositions dont elles peuvent être saisies en application des dispositions du présent statut ou des arrêtés pris en exécution de celui-ci.

La chambre de recours des fonctionnaires dirigeants connaît des recours des fonctionnaires dirigeants et des fonctionnaires dirigeants adjoints, revêtus d'un grade classé dans les rangs 16 et 15.

Les chambres de recours connaissent des recours de tous les autres agents ». »

Art. 97. A l'article 20 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 25 novembre 1993, sont apportées les modifications suivantes :

a) le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. Aux alinéas 4 et 5 de l'article 83*bis*, il y a lieu de lire « fonctionnaires dirigeants » au lieu de « fonctionnaires généraux ». » ;

b) le § 3 et le § 4 sont abrogés.

Art. 98. L'article 21 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993 et 31 mars 1995, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. L'article 84 doit se lire comme suit :

« Article 84. § 1^{er}. Les chambres de recours se composent :

a) de deux présidents, magistrats, nommés par Nous; le président francophone préside la section d'expression française, le président néerlandophone préside la section d'expression néerlandaise;

b) par section, d'assesseurs choisis parmi les agents définitifs;

c) par section, d'un griffier-rapporteur;

d) de suppléants, à savoir trois présidents nommés par Nous, deux griffiers-rapporteurs au moins et des assesseurs.

§ 2. Deux des présidents suppléants assument respectivement la présidence de la section d'expression française pour le président francophone et de la section d'expression néerlandaise pour le président néerlandophone.

De derde plaatsvervangende voorzitter moet zijn kennis van het Duits bewijzen evenals van het Frans of het Nederlands. Hij treedt inzonderheid op als voorzitter van de afdeling die ermede belast is een advies uit te brengen over de beroepen die worden ingediend door ambtenaren van het Duitse taalstelsel.

§ 2bis. Bij gebrek aan magistraten, mogen eremagistraten of emeritusmagistraten aangewezen worden.

§ 3. De helft van de assessoren wordt door de betrokken minister aangewezen. De andere helft wordt per organisatie aangewezen door de representatieve vakorganisaties, naar rato van twee assessoren in de Nederlandse en Franse afdelingen en één assessor in de Duitse afdeling.

De assessoren worden gekozen uit de vaste ambtenaren die ten minste 35 jaar oud zijn en zes jaar goede dienst tellen. Bij gebrek aan ambtenaren die zes jaar goede dienst tellen, kan van deze voorwaarde worden afgeweken.

De representativiteit in de raden van beroep is die welke bepaald is bij artikel 7 of 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De door de vakorganisaties aangewezen assessoren moeten door de bevoegde minister worden erkend. De weigering tot erkenning wordt voorgelegd aan het advies van het bevoegde sectorcomité.

§ 4. De griffier-rapporteur wordt door de betrokken minister aangewezen; hij is niet stemgerechtigd.

§ 5. De plaatsvervangende voorzitter, assessoren en griffiers worden op dezelfde manier aangewezen als de gewone leden.

§ 6. De gewone of plaatsvervangende assessoren die zitting houden voor het onderzoek van een zaak, moeten tot hetzelfde of een hoger niveau behoren als dat van de verzoeker.

§ 7. In elke zaak wijst de betrokken minister of zijn afgevaardigde een vaste ambtenaar van niveau 1 en een vervanger aan om het betwiste voorstel te verdedigen.

Deze ambtenaar mag niet aan de beraadslaging deelnemen. Het advies vermeldt de naleving van dit verbod. »

Art. 99. In de lezing van artikel 84bis, voorzien in artikel 21bis van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 6 februari 1997, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in de nederlandse tekst, wordt het woord « vastbenoemde » en de woorden « bevoegde minister » respectievelijk vervangen door het woord « vaste » en door de woorden « betrokken minister »;

b) § 5 wordt vervangen als volgt :

« § 5. De voorzitter is niet stemgerechtigd, behalve bij staking van stemmen; in dat geval bepaalt hij de strekking van het advies. »

Art. 100. In hetzelfde besluit worden het opschrift van hoofdstuk II, afdeling IX, alsook artikel 25bis dat er de inhoud van uitmaakt, opgeheven.

Art. 101. Artikel 29bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 augustus 1973, wordt vervangen als volgt :

« Art. 29bis. In artikel 23 moet het eerste lid als volgt worden gelezen :

« De bevordering door verhoging in graad tot de graden opgesomd in artikel 22, alsook de bevorderingen door verhoging in weddenschaal in rang 13 die afhankelijk gesteld zijn van de vacature van een betrekking, wordt toegekend na gemotiveerd advies van de directieraad. »

Art. 102. Artikel 30 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het koninklijk besluit van 25 november 1993, wordt hersteld in de volgende lezing :

« Art. 30. In artikel 27bis moet het tweede lid als volgt worden gelezen :

« Indien de benoemende overheid meent niet te kunnen instemmen met het eenparige voorstel van de directieraad en indien zij een andere van de vijf kandidaten benoemt, moet haar beslissing met bijzondere redenen omkleed zijn. »

Art. 103. In hetzelfde besluit wordt een artikel 30bis ingevoegd, luidend als volgt :

« Art. 30bis. In hetzelfde besluit moet paragraaf 1 van artikel 67 als volgt worden gelezen :

« § 1. Benoeming bij verandering van graad tot een graad van niveau 1 gebeurt na en met redenen omkleed advies van de directieraad. Voorrang wordt gegeven aan degene van de gegadigden bedoeld

Le troisième président suppléant doit justifier de la connaissance de l'allemand ainsi que du français ou du néerlandais. Il assume notamment la présidence de la section chargée d'émettre un avis sur les recours introduits par les agents du régime linguistique allemand.

§ 2bis. A défaut de magistrats, des magistrats honoraires ou émérites peuvent être désignés.

§ 3. Les assesseurs sont désignés pour moitié par le ministre intéressé. Pour l'autre moitié, ils sont désignés par les organisations syndicales représentatives à raison de deux assesseurs par organisation dans les sections d'expression française et d'expression néerlandaise et d'un assesseur par organisation à la section d'expression allemande.

Les assesseurs sont choisis parmi les agents définitifs âgés de 35 ans au moins et comptant six ans de bons services. A défaut d'agents comptant six ans de bons services, il peut être dérogé à cette condition.

La représentativité aux chambres de recours est celle prévue par l'article 7 ou 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Les assesseurs désignés par les organisations syndicales doivent être agréés par le ministre compétent. Le refus d'agrément est soumis à l'avis du comité de secteur compétent.

§ 4. Le greffier-rapporteur est désigné par le ministre intéressé; il n'a pas voix délibérative.

§ 5. Le président, les assesseurs et les greffiers suppléants sont désignés de la même manière que les effectifs.

§ 6. Les assesseurs effectifs ou suppléants qui siègent pour l'examen d'une affaire doivent appartenir à un niveau égal ou supérieur à celui du requérant.

§ 7. Dans chaque affaire, un agent définitif du niveau 1 et un suppléant à celui-ci sont désignés par le ministre intéressé ou son délégué pour défendre la proposition contestée.

Cet agent ne peut assister à la délibération. L'avis fait mention de ce que cette interdiction a été respectée. »

Art. 99. A la lecture de l'article 84bis, prévue à l'article 21bis du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 6 février 1997, sont apportées les modifications suivantes :

a) dans le texte néerlandais, le mot « vastbenoemde » et les mots « bevoegde minister » sont remplacés respectivement par le mot « vaste » et par les mots « betrokken minister »;

b) le § 5 est remplacé par la disposition suivante :

« § 5. Le président n'a pas de voix délibérative, sauf s'il y a partage des voix; en ce cas, il détermine la portée de l'avis. »

Art. 100. Dans le même arrêté, l'intitulé du chapitre II, section IX, ainsi que l'article 25bis qui en constitue le contenu, sont abrogés.

Art. 101. L'article 29bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 20 août 1973, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 29bis. A l'article 23, l'alinéa 1^{er} doit se lire comme suit :

« La promotion par avancement de grade aux grades énumérés à l'article 22, ainsi que les promotions par avancement barémique dans le rang 13 qui sont subordonnées à la vacance d'un emploi, sont attribuées après avis motivé du conseil de direction. »

Art. 102. L'article 30 du même arrêté, abrogé par l'arrêté royal du 25 novembre 1993, est rétabli dans la lecture suivante :

« Art. 30. Dans l'article 27bis, l'alinéa 2 doit se lire comme suit :

« Si l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination estime ne pas pouvoir se rallier à la proposition unanime du conseil de direction et si elle nomme un autre des cinq candidats, sa décision doit être spécialement motivée. »

Art. 103. Dans le même arrêté, il est inséré un article 30bis, rédigé comme suit :

« Art. 30bis. Dans le même arrêté, le paragraphe 1^{er} de l'article 67 doit se lire comme suit :

« § 1^{er}. La nomination par changement de grade à un grade du niveau 1 est faite après avis motivé du conseil de direction. La priorité est donnée à celui des candidats visés à l'article 26, § 1^{er}, alinéa 2, qui

in artikel 26, § 1, tweede lid, die eenparig door de directieraad is voorgedragen. Indien de benoemende overheid meent niet te kunnen instemmen met het eenparige voorstel van de directieraad en indien zij een andere van de vijf kandidaten benoemt, moet haar beslissing met bijzondere redenen omkleed zijn. Artikel 26bis is op deze benoemingsprocedure van toepassing. » . »

Art. 104. Hoofdstuk VII van titel III van hetzelfde besluit, opgeheven bij de koninklijke besluiten van 25 november 1993 en 19 november 1998, wordt hersteld in de volgende lezing :

« Hoofdstuk VII. — Nadere regelen voor toepassing van het koninklijk besluit van 2 augustus 2002 tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten.

Art. 32 Artikel 1 moet als volgt worden gelezen :

« Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden van de instellingen met uitzondering van de leidend ambtenaren en de adjunct-leidend ambtenaren waarvoor een bijzondere evaluatieprocedure door Ons wordt vastgesteld.

Onder personeelslid dient te worden verstaan de vastbenoemde ambtenaar en de persoon die met een arbeidsovereenkomst in dienst genomen wordt. »

Art. 33. Artikel 2, 5° moet als volgt worden gelezen :

« 5° Organisatiedoelstellingen : de doelstellingen van de instelling »

Art. 33bis. Artikel 6 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 6. § 1. De evaluatiecyclus van het personeelslid wordt beheerd door een evaluator.

§ 2. De evaluator is de functionele chef van de geëvalueerden.

§ 3. Elke evaluator moet de nodige opleiding inzake het evaluatiegebeuren volgen. »

Art. 33ter. Artikel 12 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 12. De evaluator bepaalt ter gelegenheid van het planningsgesprek op basis van de functieinhoud van de geëvalueerde of het opportuun is om prestatiedoelstellingen te formuleren.

Deze doelstellingen kaderen in de doelstellingen van de instelling.

Desgevallend bespreken de geëvalueerde en de evaluator bij het begin van elke evaluatieperiode de prestatiedoelstellingen en/of persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen voor de komende evaluatieperiode en worden deze doelstellingen vastgesteld. »

Art. 33quater. Artikel 22 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 22. De ambtenaar kan, per aangetekende brief, een beroep instellen tegen de tweede vermelding « onvoldoende » bij de in zijn instelling opgerichte raad van beroep binnen vijftien kalenderdagen na betekening, per aangetekende brief, van de tweede vermelding « onvoldoende ».

Het beroep is opschortend.

Er kan een raad van beroep ingesteld worden voor het geheel van de instellingen die onder het toezicht van eenzelfde minister vallen. »

Art. 33quinquies. Artikel 23 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 23. § 1. In de in artikel 22 bedoelde raden van beroep zijn er zoveel afdelingen als er taalrollen of -stelsels zijn voor de ambtenaren die kunnen vragen om door hen te worden gehoord.

§ 2. De in artikel 22 bedoelde raden van beroep zijn samengesteld uit :

1° een voorzitter, vastbenoemd ambtenaar van ten minste rang 15 van een andere instelling dan deze waartoe verzoeker behoort, naar gelang het geval aangewezen door de leidend ambtenaar of de in college vergaderde leidend ambtenaren;

2° per afdeling, assessoren gekozen uit de vastbenoemde ambtenaren van de betrokken instelling of instellingen;

3° per afdeling, een griffier-rapporteur, naargelang het geval aangewezen door de leidend ambtenaar of de in college vergaderde leidend ambtenaren;

4° plaatsvervangers.

§ 3. De helft van de assessoren wordt, naargelang het geval, aangewezen door de leidend ambtenaar of de in college vergaderde leidend ambtenaren; de andere helft wordt, a rato van één assessor, aangewezen per representatieve vakorganisatie die voldoet aan de voorwaarden van artikel 7 of 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

§ 4. De griffier-rapporteur is niet stemgerechtigd.

a été proposé à l'unanimité par le conseil de direction. Si l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination estime ne pas pouvoir se rallier à la proposition unanime du conseil de direction et si elle nomme un autre des cinq candidats, sa décision doit être spécialement motivée. L'article 26bis est d'application à cette procédure de nomination. » . »

Art. 104. Le chapitre VII du titre III du même arrêté, abrogé par les arrêtés royaux des 25 novembre 1993 et 19 novembre 1998, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Chapitre VII. — Modalités d'application de l'arrêté royal du 2 août 2002 instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux.

Art. 32. L'article 1^{er} doit se lire comme suit :

« Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel des organismes, à l'exception des fonctionnaires dirigeants et des fonctionnaires dirigeants adjoints pour lesquels une procédure spécifique d'évaluation est fixée par Nous.

Par membre du personnel, on entend l'agent nommé à titre définitif et la personne engagée dans le cadre d'un contrat de travail. »

Art. 33. L'article 2, 5° doit se lire comme suit :

« 5° Objectifs de l'organisation : les objectifs de l'organisme. »

Art. 33bis. L'article 6 doit se lire comme suit :

« Art. 6. § 1^{er}. Le cycle d'évaluation du membre du personnel est géré par un évaluateur.

§ 2. L'évaluateur est le chef fonctionnel des évalués.

§ 3. Chaque évaluateur doit suivre la formation liée au processus d'évaluation. »

Art. 33ter. L'article 12 doit se lire comme suit :

« Art. 12. L'évaluateur détermine au moment de l'entretien de planning, sur base du contenu de la fonction de l'évalué, s'il est opportun de formuler des objectifs de prestation.

Ces objectifs cadrent avec les objectifs de l'organisme.

Le cas échéant, l'évalué et l'évaluateur discutent, au début de chaque période d'évaluation, des objectifs de prestation et/ou des objectifs de développement personnel pour la période d'évaluation à venir et déterminent ces objectifs. »

Art. 33quater. L'article 22 doit se lire comme suit :

« Art. 22. L'agent peut, par un envoi recommandé, introduire un recours contre la seconde mention « insuffisant » auprès de la chambre de recours instituée auprès de son organisme, dans les quinze jours calendrier qui suivent la notification, par un envoi recommandé, de la seconde mention « insuffisant ».

Le recours est suspensif.

Il peut être institué une chambre de recours pour l'ensemble des organismes soumis au pouvoir de contrôle d'un même ministre. »

Art. 33quinquies. L'article 23 doit se lire comme suit :

« Art. 23. § 1^{er}. Les chambres de recours visées à l'article 22 comprennent autant de sections qu'il y a de rôles ou de régimes linguistiques parmi les agents susceptibles de demander à être entendus par elles.

§ 2. Les chambres de recours visées à l'article 22, se composent :

1° d'un président, agent nommé à titre définitif titulaire d'un grade du rang 15 au moins d'un autre organisme que celui auquel appartient le requérant, désigné selon le cas par le fonctionnaire dirigeant ou par les fonctionnaires dirigeants réunis en collège;

2° par section, d'assesseurs choisis parmi les agents nommés à titre définitif de l'organisme ou des organismes concernés;

3° par section, d'un greffier-rapporteur désigné selon le cas par le fonctionnaire dirigeant ou les fonctionnaires dirigeants réunis en collège;

4° de suppléants.

§ 3. Les assesseurs sont désignés pour moitié selon le cas par le fonctionnaire dirigeant ou par les fonctionnaires dirigeants réunis en collège; pour l'autre moitié, ils sont désignés à raison d'un assesseur par organisation syndicale représentative qui satisfait aux conditions de l'article 7 ou de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

§ 4. Le greffier-rapporteur n'a pas voix délibérative.

§ 5. De plaatsvervangers worden op dezelfde manier aangewezen als de gewone leden.

§ 6. De gewone of plaatsvervangende assessoren die zitting hebben voor het onderzoek van een zaak, moeten tot hetzelfde of een hoger niveau behoren als dat van de verzoeker. »

Art. 33sexies. Artikel 29 moet als volgt gelezen worden :

« Art. 29. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2004. »

Art. 105. In hetzelfde besluit worden het opschrift van hoofdstuk IX, alsook artikel 35 dat er de inhoud van uitmaakt, opgeheven.

Art. 106. Het opschrift van hoofdstuk X van titel III van hetzelfde besluit, bestaande uit de artikelen 36 en 37 worden opgeheven.

Art. 107. Artikel 43 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 1998, wordt vervangen als volgt :

« Art. 43. Artikel 55 moet als volgt worden gelezen :

« Art. 55. De beschikbaarheid wordt uitgesproken door de benoemende overheid. Binnen de grenzen welke deze bepaalt mag zij voor de ambtenaren van de niveaus B, C en D haar bevoegdheid overdragen aan de leidend ambtenaar of, in voorkomend geval, aan de adjunct-leidend ambtenaar of nog aan een dienstchef. »

Art. 108. In hetzelfde besluit worden het opschrift van hoofdstuk XVII, alsook artikel 51 dat er de inhoud van uitmaakt, opgeheven.

Afdeling 5. — Wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen

Art. 109. In artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 augustus 1996, worden het tweede, derde en vierde lid vervangen als volgt :

« In dat geval komt voor de uitoefening van een hoger ambt in een betrekking die overeenstemt met een graad ingedeeld in de niveaus C of B alleen in aanmerking, de ambtenaar die titularis is van een graad van het onmiddellijk lagere niveau.

In geval van aanwijzing in een betrekking die overeenstemt met een graad die in rang 10 is ingedeeld, komt alleen de ambtenaar in aanmerking die titularis is van een graad van niveau B of C waaraan, naargelang het geval, een weddenschaal verbonden is die hoger is dan BA1, BF1, BT1, BI1 enerzijds of CA1 of CT1 anderzijds en die een competentietoelage ontvangt.

Voor de uitoefening van een hoger ambt in een betrekking van een andere rang dan rang 10, komt alleen in aanmerking de ambtenaar die titularis is van een graad van hetzelfde niveau als dat van de betrekking overeenstemmend met het hoger ambt of van een graad van een lager niveau die er toegang toe geeft. »

Art. 110. In artikel 4, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 februari 1989 en 4 augustus 1996, worden de woorden « 20, 26 of » geschrapt.

Art. 111. In artikel 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 maart 1995 en 10 april 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de §§ 3 en 4 worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité »;

2° in § 5, eerste lid, worden de woorden « 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « B, C en D »;

3° in § 5, tweede lid, worden de woorden « de directieraad » vervangen door de woorden « het directiecomité »;

4° in § 6 worden de woorden « door de directeur-generaal » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité » en de woorden « de directieraad » door de woorden « het directiecomité ».

Art. 112. In artikel 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 februari 1989 en 4 augustus 1996, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 2 wordt aangevuld als volgt :

« Voor de berekening van de plaatsvervangingsstoelage wordt geen rekening gehouden met een eventuele competentietoelage. »;

2° in § 3, wordt het derde lid, 1°, vervangen als volgt :

« 1° de wedde of in voorkomend geval, de wedde met bijslag, maar met uitsluiting van een eventuele competentietoelage; »;

3° er wordt een § 5 ingevoegd, luidende :

« § 5. De ambtenaar die een competentietoelage geniet behoudt het voordeel ervan tijdens de uitoefening van het hoger ambt. ».

§ 5. Les suppléants sont désignés de la même manière que les effectifs.

§ 6. Les assesseurs effectifs et suppléants qui siègent pour l'examen d'une affaire doivent appartenir à un niveau égal ou supérieur à celui du requérant. »

Art. 33sexies. L'article 29 doit se lire comme suit :

« Art. 29. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004. »

Art. 105. Dans le même arrêté, l'intitulé du chapitre IX, ainsi que l'article 35 qui en constitue le contenu, sont abrogés.

Art. 106. L'intitulé du chapitre X du titre III du même arrêté, comprenant les articles 36 et 37, sont abrogés.

Art. 107. L'article 43 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 1998, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 43. L'article 55 doit se lire comme suit :

« Art. 55. La mise en disponibilité est prononcée par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination. Dans les limites qu'elle détermine, celle-ci peut déléguer son pouvoir pour les agents des niveaux B, C et D au fonctionnaire dirigeant ou, le cas échéant, au fonctionnaire dirigeant adjoint ou encore à un chef de service. »

Art. 108. Dans le même arrêté, l'intitulé du chapitre XVII, ainsi que l'article 51 qui en constitue le contenu, sont abrogés.

Section 5. — Modification de l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat

Art. 109. A l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 4 août 1996, les alinéas 2, 3 et 4 sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Dans ce cas, la désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi correspondant à un grade classé dans les niveaux C ou B est réservée à l'agent titulaire d'un grade du niveau immédiatement inférieur.

Dans le cas d'une désignation dans un emploi correspondant à un grade classé dans le rang 10, celle-ci est réservée à l'agent titulaire d'un grade du niveau B ou du niveau C qui est, selon le cas, doté d'une échelle de traitement supérieure à BA1, BF1, BT1, BI1, d'une part ou à CA1 ou CT1, d'autre part et qui perçoit une allocation de compétences.

La désignation pour l'exercice d'une fonction supérieure dans un emploi d'un autre rang que le rang 10, est réservée à l'agent titulaire d'un grade du même niveau que celui de l'emploi correspondant à la fonction supérieure ou d'un grade d'un niveau inférieur qui y donne accès. »

Art. 110. A l'article 4, alinéa 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 20 février 1989 et 4 août 1996, les mots « 20, 26 ou » sont supprimés.

Art. 111. A l'article 6 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux du 17 mars 1995 et 10 avril 1995, sont apportées les modifications suivantes :

1° aux §§ 3 et 4, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction »;

2° au § 5, alinéa 1^{er}, les mots « 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « B, C et D »;

3° au § 5, alinéa 2, les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction »;

4° au § 6, les mots « par le directeur général » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction » et les mots « conseil de direction » sont remplacés par les mots « comité de direction ».

Art. 112. A l'article 13 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 20 février 1989 et 4 août 1996, les modifications suivantes sont apportées :

1° le § 2 est complété par la disposition suivante :

« Pour le calcul de l'allocation de suppléance, il n'est pas tenu compte d'une éventuelle allocation de compétences. »;

2° au § 3, l'alinéa 3, 1°, est remplacé par la disposition suivante :

« 1° le traitement ou, s'il échet, le traitement en carrière bonifiée, mais à l'exclusion d'une éventuelle allocation de compétences; »;

3° il est inséré un § 5, rédigé comme suit :

« § 5. Si l'agent est attributaire d'une allocation de compétences, il en conserve le bénéfice dans l'exercice de la fonction supérieure. »

Afdeling 6. — Wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen

Art. 113. In artikel 7, § 1, tweede lid, van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, vervangen bij het koninklijk besluit van 26 mei 1999 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, worden de woorden « de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 114. In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, worden de woorden « door de secretaris-generaal of door het hoofd van het bestuur aan wie hij deze bevoegdheid heeft toegekend » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde » en worden de woorden « aan de secretaris-generaal vervangen door de woorden « aan de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 115. Artikel 9 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 116. In artikel 11 van hetzelfde besluit worden de woorden « De secretaris-generaal » vervangen door de woorden « De voorzitter van het directiecomité ».

Art. 117. In artikel 52 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 februari 2001, worden de woorden « de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 118. Artikel 55 van hetzelfde besluit wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 55. De beschikbaarheid van ambtenaren wordt uitgesproken :

1° door Ons, wat betreft de ambtenaren van het niveau 1, door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde wat betreft de ambtenaren van de niveaus B, C en D, in beschikbaarheid gesteld wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst;

2° door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde, voor de ambtenaren in beschikbaarheid gesteld wegens ziekte ».

Art. 119. In artikel 60, § 2, van hetzelfde besluit, worden de woorden « van de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « van de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 120. In artikel 64 van hetzelfde besluit worden de woorden « door de secretaris-generaal of door het hoofd van bestuur van wie hij deze bevoegdheid heeft toegekend » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde ».

Art. 121. In artikel 69 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden « voor zijn departement » vervangen door de woorden « voor zijn federale overheidsdienst »;

2° de woorden « de secretaris-generaal » worden vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 122. In artikel 70 van hetzelfde besluit worden de woorden « de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 123. In artikel 75 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid worden de woorden « voor alle ministeries » en « aan ieder ministerie » respectievelijk vervangen door de woorden « voor alle federale overheidsdiensten » en « aan iedere federale overheidsdienst »;

2° in het derde lid worden de woorden « eigen opleiding » en de woorden « voor advies aan de directeur-generaal van de opleiding » respectievelijk vervangen door de woorden « opleiding eigen aan zijn federale overheidsdienst » en de woorden « voor advies aan de titularis van de managementfunctie -1 bij het Opleidingsinstituut van de federale overheid ».

Art. 124. In artikel 76 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid, worden de woorden « in een federaal ministerie, in een federale wetenschappelijke inrichting of » vervangen door de woorden « in een federale overheidsdienst, in een programmatische federale overheidsdienst en in een dienst die ervan afhangt alsook »;

2° in het derde lid, worden de woorden « op een vergelijkend wervingsexamen » vervangen door de woorden « op een vergelijkende selectie »;

3° in het derde lid wordt het vierde streepje geschrapt.

Section 6. — Modification de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat

Art. 113. A l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, remplacé par l'arrêté royal du 26 mai 1999 et modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2002, les mots « le secrétaire général » sont remplacés par les mots « le président du comité de direction ».

Art. 114. A l'article 8 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 juin 2002, les mots « par le secrétaire général ou par le chef d'administration auquel il a délégué ce pouvoir » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué » et les mots « au secrétaire général » sont remplacés par les mots « au président du comité de direction ».

Art. 115. L'article 9 du même arrêté est abrogé.

Art. 116. A l'article 11 du même arrêté, les mots « Le secrétaire général » sont remplacés par les mots « Le président du comité de direction ».

Art. 117. A l'article 52 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 9 février 2001, les mots « le secrétaire général » sont remplacés par les mots « le président du comité de direction ».

Art. 118. L'article 55 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 55. La mise en disponibilité des agents est prononcée :

1° par Nous, pour les agents du niveau 1, par le président du comité de direction ou son délégué pour les agents des niveaux B, C et D mis en disponibilité par retrait d'emploi dans l'intérêt du service;

2° par le président du comité de direction ou son délégué, pour les agents mis en disponibilité pour maladie ».

Art. 119. A l'article 60, § 2, du même arrêté, les mots « du secrétaire général » sont remplacés par les mots « du président du comité de direction ».

Art. 120. A l'article 64 du même arrêté, les mots « par le secrétaire général ou par le chef d'administration auquel il a délégué ce pouvoir » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction ou son délégué ».

Art. 121. A l'article 69 du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots « de son département » sont remplacés par les mots « de son service public fédéral »;

2° les mots « le secrétaire général » sont remplacés par les mots « le président du comité de direction ».

Art. 122. A l'article 70 du même arrêté, les mots « le secrétaire général » sont remplacés par les mots « le président du comité de direction ».

Art. 123. A l'article 75 du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 2, les mots « à tous les ministères » et les mots « à chaque ministère » sont respectivement remplacés par les mots « à tous les services publics fédéraux » et les mots « à chaque service public fédéral »;

2° à l'alinéa 3, les mots « à son ministère » et les mots « pour avis au directeur général de la formation » sont respectivement remplacés par les mots « à son service public fédéral » et les mots « pour avis au titulaire de la fonction de management -1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale ».

Art. 124. A l'article 76 du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 2, les mots « dans un ministère fédéral, dans un établissement scientifique fédéral ou » sont remplacés par les mots « dans un service public fédéral, dans un service public fédéral de programmation et dans un service qui en dépend ainsi que »;

2° à l'alinéa 3, les mots « à un concours de recrutement » sont remplacés par les mots « à une sélection comparative »;

3° à l'alinéa 3, le quatrième tiret est supprimé.

Art. 125. In artikel 84 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid worden de woorden « door de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « door de voorzitter van het directiecomité »;

2° in het tweede lid worden de woorden « naar de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « naar de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 126. In artikel 85, 1°, van hetzelfde besluit, worden de woorden « de ministeries » vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten ».

Art. 127. In artikel 86, 3°, van hetzelfde besluit, worden de woorden « de ministeries » en de woorden « het ministerie » respectievelijk vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten » en de woorden « de federale overheidsdienst ».

Art. 128. In artikel 87, 1°, van hetzelfde besluit, worden de woorden « de ministeries » vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten ».

Art. 129. In artikel 88, 3°, van hetzelfde besluit, worden de woorden « de ministeries » en de woorden « het ministerie » respectievelijk vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten » en de woorden « de federale overheidsdienst ».

Art. 130. In artikel 94 van hetzelfde besluit, worden de woorden « de ministeries » vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten ».

Art. 131. In artikel 109, tweede lid, van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 10 juni 2002, worden de woorden « van de secretaris-generaal » vervangen door de woorden « van de voorzitter van het directiecomité ».

Art. 132. In artikel 129 van hetzelfde besluit, worden de woorden « bij het Vast Wervingssecretariaat » vervangen door de woorden « bij SELOR. — Selectiebureau van de federale overheid ».

Afdeling 7. — Wijziging van het koninklijk besluit van 26 april 1999 tot regeling van de afdanking wegens beroepsongeschiktheid van het rijkspersoneel

Art. 133. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 26 april 1999 tot regeling van de afdanking wegens beroepsongeschiktheid van het rijkspersoneel wordt als volgt vervangen :

« Art. 3. Van het voorstel tot afdanking wegens beroepsongeschiktheid wordt kennis gegeven door de minister aan de ambtenaar van niveau 1 en door de minister of de functionele directeur van de stafdienst « Personeel en Organisatie », aan de ambtenaar van niveau B, C of D. » .

Art. 134. In artikel 10, § 2, van hetzelfde besluit, worden de woorden « van niveau 2+, 2, 3 of 4 » vervangen door de woorden « van niveau B, C of D ».

Art. 135. In artikel 15, b, van hetzelfde besluit, worden de woorden « van de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus B, C en D ».

Afdeling 8. — Wijziging van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel

Art. 136. In artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel, worden de woorden « betrokken besturen » vervangen door de woorden « betrokken federale overheidsdiensten ».

Art. 137. Het opschrift van hoofdstuk V van hetzelfde besluit wordt vervangen door het volgend opschrift :

« HOOFDSTUK V. — *Vergelijkende selecties voor overgang naar het hogere niveau, selecties voor verhoging in weddenschaal of voor verhoging in graad en competentiemetingen* ».

Art. 138. In artikel 10 van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de tweede lid, worden de woorden « naar niveau 2+ » vervangen door de woorden « naar niveau B »;

2° in de derde lid, worden de woorden « in niveau 2 » en de woorden « in niveau 2+ » respectievelijk vervangen door de woorden « in niveau C » en de woorden « in niveau B ».

Art. 139. In artikel 15 van hetzelfde besluit worden de woorden « van de niveaus 2+ en 2 » vervangen door de woorden « van de niveaus B en C ».

Art. 125. A l'article 84 du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « par le secrétaire général » sont remplacés par les mots « par le président du comité de direction »;

2° à l'alinéa 2, les mots « au secrétaire général » sont remplacés par les mots « au président du comité de direction ».

Art. 126. A l'article 85, 1°, du même arrêté, les mots « les ministères » sont remplacés par les mots « les services publics fédéraux ».

Art. 127. A l'article 86, 3°, du même arrêté, les mots « les ministères » et les mots « le ministère » sont respectivement remplacés par les mots « les services publics fédéraux » et les mots « le service public fédéral ».

Art. 128. A l'article 87, 1°, du même arrêté, les mots « les ministères » sont remplacés par les mots « les services publics fédéraux ».

Art. 129. A l'article 88, 3°, du même arrêté, les mots « les ministères » et les mots « le ministère » sont respectivement remplacés par les mots « les services publics fédéraux » et les mots « le service public fédéral ».

Art. 130. A l'article 94 du même arrêté, les mots « des ministères » sont remplacés par les mots « des services publics fédéraux ».

Art. 131. A l'article 109, alinéa 2, du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 10 juin 2002, les mots « du secrétaire général » sont remplacés par les mots « du président du comité de direction ».

Art. 132. A l'article 129 du même arrêté, les mots « du Secrétariat permanent de recrutement » sont remplacés par les mots « du SELOR. — Bureau de Sélection de l'administration fédérale ».

Section 7. — Modification de l'arrêté royal du 26 avril 1999 réglant le licenciement pour inaptitude professionnelle des agents de l'Etat

Art. 133. L'article 3 de l'arrêté royal du 26 avril 1999 réglant le licenciement pour inaptitude professionnelle est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 3. La proposition de licenciement pour inaptitude professionnelle est notifiée par le ministre à l'agent du niveau 1 et par le ministre ou par le directeur fonctionnel du service d'encadrement « Personnel et Organisation », à l'agent du niveau B, C ou D. »

Art. 134. Dans l'article 10, § 2, du même arrêté, les mots « du niveau 2+, 2, 3 ou 4 » sont remplacés par les mots « du niveau B, C ou D ».

Art. 135. Dans l'article 15, b, du même arrêté, les mots « des niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B, C et D ».

Section 8. — Modification de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat

Art. 136. Dans l'article 4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, les mots « administrations concernées » sont remplacés par les mots « services publics fédéraux concernés ».

Art. 137. L'intitulé du chapitre V du même arrêté est remplacé par l'intitulé suivant :

« CHAPITRE V. — *Des sélections comparatives d'accession au niveau supérieur, des sélections d'avancement barémique ou d'avancement de grade et des mesures de compétences* ».

Art. 138. A l'article 10 du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans l'alinéa 2, les mots « au niveau 2+ » sont remplacés par les mots « au niveau B »;

2° dans l'alinéa 3, les mots « dans le niveau 2 » et les mots « dans le niveau 2+ » sont respectivement remplacés par les mots « dans le niveau C » et les mots « dans le niveau B ».

Art. 139. Dans l'article 15 du même arrêté, les mots « des niveaux 2+ et 2 » sont remplacés par les mots « des niveaux B et C ».

Art. 140. Artikel 16 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 16.- In afwijking van artikel 11, tweede lid, behouden de laureaten van een vergelijkende selectie voor overgang naar niveau C of naar niveau B het voordeel van hun slagen gedurende drie jaar. »

Art. 141. Hoofdstuk V van Titel I van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een afdeling V, luidende :

« *Afdeling V. — Competentiemetingen*

Art. 18bis. § 1. De competentiemeting wordt jaarlijks ingericht. Ze bestaat uit twee gedeelten. Het eerste gedeelte omvat een toepassingsproef en het tweede een onderhoud. De toepassingsproef kan volledig of gedeeltelijk vervangen worden door een opleiding die door de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie gecertificeerd wordt.

Elk gedeelte wordt besloten met een gunstig of ongunstig advies.

Enkel de ambtenaar die na afloop van het eerste gedeelte een gunstig advies bekomt, wordt toegelaten tot het tweede gedeelte van de competentiemeting.

§ 2. De inhoud van de toepassingsproef wordt door de afgevaardigd bestuurder van SELOR. — Selectiebureau van de federale overheid vastgesteld, in overleg met de betrokken federale overheidsdienst.

HOOFDSTUK II. — *Geldelijke bepalingen*

Afdeling 1. — Wijziging van het koninklijk besluit van 12 oktober 1964 tot vaststelling van de bezoldiging van hen die hun medewerking verlenen voor de opleiding en de voortgezette opleiding van het Rijkspersoneel

Art. 142. Het opschrift van hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 12 oktober 1964 tot vaststelling van de bezoldiging van hen die hun medewerking verlenen voor de opleiding en de voortgezette opleiding van het Rijkspersoneel wordt vervangen als volgt :

« Hoofdstuk II. — Opleiding en voortgezette opleiding van de ambtenaren met een graad ingedeeld in de niveaus B, C en D ».

Art. 143. In artikel 10 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 maart 1995, worden de woorden « in de niveaus 2+, 2, 3 en 4 » vervangen door de woorden « in de niveaus B, C en D ».

Art. 144. In artikel 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 maart 1995 en 10 april 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de woorden « van de Ministeries » worden vervangen door de woorden « van de federale overheidsdiensten »;

b) in de derde alinea, worden de woorden « in de niveaus 2+ en 2 » vervangen door de woorden « in de niveaus B en C »;

c) in de vierde alinea worden de woorden « in de niveaus 3 en 4 » vervangen door de woorden « in niveau D ».

Afdeling 2. — Wijziging van het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries

Art. 145. Het opschrift van het koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der ministeries wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfkosten toegekend aan de leden van het personeel der federale overheidsdiensten. »

Art. 146. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden de woorden « leden van het personeel der ministeries » vervangen door de woorden « personeelsleden van de federale overheidsdiensten ».

Art. 147. De tabel opgenomen in artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 december 1990, 17 maart 1995, 10 april 1995 en 20 juli 2000, wordt vervangen door de tabel in bijlage 1 van dit besluit.

Art. 148. In artikel 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 december 1990, worden de woorden « van het personeel der ministeries » vervangen door de woorden « van het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Art. 149. In artikel 6 van hetzelfde besluit, worden de woorden « ambtenaren van de ministeries » vervangen door de woorden « personeelsleden van de federale overheidsdiensten ».

Art. 150. In artikel 8 van hetzelfde besluit, worden de woorden « de leden van het personeel der ministeries » vervangen door de woorden « de personeelsleden van de federale overheidsdiensten ».

Art. 140. L'article 16 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 16.- Par dérogation à l'article 11, alinéa 2, les lauréats d'une sélection comparative d'accession au niveau C ou au niveau B conservent le bénéfice de leur réussite pendant trois ans. »

Art. 141. Le chapitre V du Titre Ier du présent arrêté, est complété par une section V, rédigée comme suit :

« *Section V. — Des mesures de compétences*

Art. 18bis. § 1^{er}. La mesure de compétences est organisée chaque année. Elle comprend deux parties. La première partie consiste en un test d'application et la seconde, en un entretien. Le test d'application peut être en tout ou en partie remplacé par une formation certifiée par le service public fédéral Personnel et Organisation.

Chaque partie se conclut par un avis favorable ou défavorable.

Seul l'agent qui, au terme de la première partie, obtient un avis favorable, est admis à la seconde partie de la mesure de compétences.

§ 2. Le contenu du test d'application est déterminé par l'administrateur délégué de SELOR. — Bureau de sélection de l'administration fédérale en concertation avec le service public fédéral concerné ».

CHAPITRE II. — *Dispositions pécuniaires*

Section 1ère. — Modification de l'arrêté royal du 12 octobre 1964 fixant la rétribution des personnes qui prêtent leur concours à la formation et au perfectionnement du personnel de l'Etat

Art. 142. L'intitulé du chapitre II de l'arrêté royal du 12 octobre 1964 fixant la rétribution des personnes qui prêtent leur concours à la formation et au perfectionnement du personnel de l'Etat est remplacé par l'intitulé suivant :

« Chapitre II. — Formation ou perfectionnement des agents titulaires de grades classés aux niveaux B, C et D ».

Art. 143. A l'article 10 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 17 mars 1995, les mots « aux niveaux 2+, 2, 3 et 4 » sont remplacés par les mots « aux niveaux B, C et D ».

Art. 144. A l'article 13 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 mars 1995 et 10 avril 1995, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « des ministères » sont remplacés par les mots « des services publics fédéraux »;

b) à l'alinéa 3, les mots « aux niveaux 2+ et 2 » sont remplacés par les mots « aux niveaux B et C »;

c) à l'alinéa 4, les mots « aux niveaux 3 et 4 » sont remplacés par les mots « au niveau D ».

Section 2. — Modification de l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères

Art. 145. L'intitulé de l'arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des services publics fédéraux. »

Art. 146. A l'article 1^{er} du même arrêté, les mots « Les membres du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « Les membres du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 147. Le tableau repris à l'article 2 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 4 décembre 1990, 17 mars 1995, 10 avril 1995 et 20 juillet 2000, est remplacé par le tableau constituant l'annexe 1 du présent arrêté.

Art. 148. A l'article 3 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 4 décembre 1990, les mots « du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 149. A l'article 6 du même arrêté, les mots « les membres du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « les membres du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 150. A l'article 8 du même arrêté, les mots « membres du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « membres du personnel des services publics fédéraux ».

Afdeling 3. — Wijziging van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten

Art. 151. In artikel 8 van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 maart 1995, worden de woorden « 2+ of van een graad van rang 22 » vervangen door de woorden « B of van een afgeschafte graad van rang 22 ».

Art. 152. In artikel 16*bis* van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 mei 1999, worden de woorden « de federale ministeries » vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten ».

Afdeling 4. — Wijziging van het koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel der ministeries.

Art. 153. Het opschrift van het koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel der ministeries wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Art. 154. In artikel 7 van hetzelfde besluit, worden de woorden « voor alle ministeries » en « voor één of meer ministeries » vervangen door de woorden « voor alle federale overheidsdiensten » en « voor een of meer federale overheidsdiensten ».

Afdeling 5. — Wijziging van het koninklijk besluit van 13 april 1965 tot regeling van de bijdrage van de Staat in de kosten wegens standplaatsverandering van de leden van het personeel der ministeries

Art. 155. Het opschrift van het koninklijk besluit van 13 april 1965 tot regeling van de bijdrage van de Staat in de kosten wegens standplaatsverandering van de leden van het personeel der ministeries wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 13 april 1965 tot regeling van de bijdrage van de Staat in de kosten wegens standplaatsverandering van de leden van het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Art. 156. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden de woorden « aan de personeelsleden van de ministeries » vervangen door de woorden « aan de personeelsleden van de federale overheidsdiensten ».

Art. 157. In artikel 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 maart 1995 en 20 juli 2000, worden de woorden « personeelsleden van niveau 2+ en 2 » vervangen door de woorden « personeelsleden van niveau B en C » en worden de woorden « personeelsleden van de niveau 3 en 4 » vervangen door de woorden « personeelsleden van niveau D ».

Afdeling 6. — Wijziging van het koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de verschillende ministeries en van de instellingen welke tot die ministeries behoren

Art. 158. Het opschrift van het koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de verschillende ministeries en van de instellingen welke tot die ministeries behoren wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de federale overheidsdiensten, van de programmatorische federale overheidsdiensten en van de diensten die ervan afhangen ».

Art. 159. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden de woorden « van ministeries en daaronder ressorterend inrichtingen » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdiensten en de federale programmatorische overheidsdiensten en van de diensten die ervan afhangen » en worden de woorden « van de weddenschaal die aan Rijksambtenaren met de graad van bode-kamerbewaarder is toegekend » vervangen door de woorden « van weddenschaal DA1 verbonden aan de graad van administratief medewerker ».

Afdeling 7. — Wijziging van het koninklijk besluit van 21 mei 1965 tot regeling van de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van een lid van het personeel der ministeries

Art. 160. Het opschrift van het koninklijk besluit van 21 mei 1965 tot regeling van de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van een lid van het personeel der ministeries wordt vervangen als volgt :

Section 3. — Modification de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours

Art. 151. A l'article 8 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours, modifié par l'arrêté royal du 17 mars 1995, les mots « 2+ ou d'un grade du rang 22 » sont remplacés par les mots « B ou d'un grade supprimé du rang 22 ».

Art. 152. A l'article 16*bis* du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 26 mai 1999, les mots « les ministères fédéraux » sont remplacés par les mots « les services publics fédéraux ».

Section 4. — Modification de l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des ministères.

Art. 153. L'intitulé de l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des services publics fédéraux ».

Art. 154. A l'article 7 du même arrêté, les mots « à tous les ministères » et « à un ou plusieurs ministères » sont remplacés par les mots « à tous les services publics fédéraux » et « à un ou plusieurs services publics fédéraux ».

Section 5. — Modification de l'arrêté royal du 13 avril 1965 réglant l'intervention de l'Etat dans les frais de changement de résidence des membres du personnel des ministères

Art. 155. L'intitulé de l'arrêté royal du 13 avril 1965 réglant l'intervention de l'Etat dans les frais de changement de résidence des membres du personnel des ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 13 avril 1965 réglant l'intervention de l'Etat dans les frais de changement de résidence des membres du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 156. A l'article 1^{er} du même arrêté, les mots « du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 157. A l'article 3 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 17 mars 1995 et 20 juillet 2000, les mots « agents des niveaux 2+ et 2 » sont remplacés par les mots « agents des niveaux B et C » et les mots « agents des niveaux 3 et 4 » sont remplacés par les mots « agents du niveau D ».

Section 6. — Modification de l'arrêté royal du 29 avril 1965 relatif à la valorisation des avantages en nature octroyés aux concierges des divers ministères et des établissements ressortissant à ces ministères

Art. 158. L'intitulé de l'arrêté royal du 29 avril 1965 relatif à la valorisation des avantages en nature octroyés aux concierges des divers ministères et des établissements ressortissant à ces ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 29 avril 1965 relatif à la valorisation des avantages en nature octroyés aux concierges des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et des services qui en dépendent ».

Art. 159. A l'article 1^{er} du même arrêté, les mots « des ministères et des établissements qui en relèvent » sont remplacés par les mots « des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation et des services qui en dépendent » et les mots « de l'échelle de traitement attribuée aux agents de l'Etat revêtus du grade de messenger-huissier » sont remplacés par les mots « de l'échelle DA1 liée au grade de collaborateur administratif ».

Section 7. — Modification de l'arrêté royal du 21 mai 1965 réglant l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un membre du personnel des ministères

Art. 160. L'intitulé de l'arrêté royal du 21 mai 1965 réglant l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un membre du personnel des ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Koninklijk besluit van 21 mei 1965 tot regeling van de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van een lid van het personeel van een federale overheidsdienst ».

Art. 161. In artikel 1 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 december 1974 en 30 maart 1983, worden de woorden « leden van het personeel der ministeries » vervangen door de woorden « personeelsleden van de federale overheidsdiensten ».

Afdeling 8. — Wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut

Art. 162. In artikel 3, § 1, van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 20 augustus 1973, 6 december 1974, 10 mei 1976, 8 augustus 1983, 26 januari 1984, 21 januari 1991, 7 augustus 1991, 4 maart 1993, 22 juli 1993, 25 november 1993, 20 mei 1994, 14 september 1994 en 10 april 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° 3° wordt vervangen als volgt :

« 3° Koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten; »;

2° 4° wordt vervangen als volgt :

« 4° Koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddenshalen der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden; »;

3° 7° wordt vervangen als volgt :

« 7° Koninklijk besluit van 24 december 1964 tot vaststelling van de vergoedingen wegens verblijfskosten toegekend aan de leden van het personeel van de federale overheidsdiensten; »;

4° 10° wordt vervangen als volgt :

« 10° Koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel van de federale overheidsdiensten; »;

5° 12° wordt vervangen als volgt :

« 12° Koninklijk besluit van 13 april 1965 tot regeling van de bijdragen van de Staat in de kosten wegens standplaatsverandering van de leden van het personeel van de federale overheidsdiensten; »;

6° 14° wordt vervangen als volgt :

« 14° Koninklijk besluit van 29 april 1965 betreffende de valorisatie van de voordelen in natura toegekend aan de conciërges van de federale overheidsdiensten, van de programmatorische federale overheidsdiensten en van de diensten die ervan afhangen; »;

7° 15° wordt vervangen als volgt :

« 15° Koninklijk besluit van 21 mei 1965 tot regeling van de toekenning van een vergoeding wegens begrafeniskosten in geval van overlijden van een lid van het personeel van een federale overheidsdienst; »;

8° 16° wordt opgeheven;

9° 23° wordt vervangen als volgt :

« 23° Koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten; »;

10° 29° wordt vervangen als volgt :

« 29° Koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten; »;

11° 30° wordt opgeheven.

Art. 163. In artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994, worden de woorden « tot een ministerie » vervangen door de woorden « tot een federale overheidsdienst ».

Art. 164. Het opschrift van afdeling II van hoofdstuk III van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 mei 1976, wordt vervangen door het volgend opschrift :

« *Afdeling II* — Nadere regelen voor toepassing van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Art. 165. Afdeling IV van hoofdstuk III van hetzelfde besluit alsook artikel 12 dat er de inhoud van uitmaakt, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 mei 1976 en 14 september 1994, worden opgeheven.

« Arrêté royal du 21 mai 1965 réglant l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un membre du personnel d'un service public fédéral ».

Art. 161. A l'article 1^{er} du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 27 décembre 1974 et 30 mars 1983, les mots « membres du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « les membres du personnel des services publics fédéraux ».

Section 8. — Modification de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public

Art. 162. A l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public, modifié par les arrêtés royaux des 20 août 1983, 6 décembre 1974, 10 mai 1976, 8 août 1983, 26 janvier 1984, 21 janvier 1991, 7 août 1991, 4 mars 1993, 22 juillet 1993, 25 novembre 1993, 20 mai 1994, 14 septembre 1994 et 10 avril 1995, sont apportées les modifications suivantes :

1° le 3° est remplacé par le texte suivant :

« 3° Arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux; »;

2° le 4° est remplacé par le texte suivant :

« 4° Arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs services publics fédéraux; »;

3° le 7° est remplacé par le texte suivant :

« 7° Arrêté royal du 24 décembre 1964 fixant les indemnités pour frais de séjour des membres du personnel des services publics fédéraux; »;

4° le 10° est remplacé par le texte suivant :

« 10° Arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des services publics fédéraux; »;

5° le 12° est remplacé par le texte suivant :

« 12° Arrêté royal du 13 avril 1965 réglant l'intervention de l'Etat dans les frais de changement de résidence des membres du personnel des services publics fédéraux; »;

6° le 14° est remplacé par le texte suivant :

« 14° Arrêté royal du 29 avril 1965 relatif à la valorisation des avantages en nature octroyés aux conciërges des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et des services qui en dépendent; »;

7° le 15° est remplacé par le texte suivant :

« 15° Arrêté royal du 21 mai 1965 réglant l'octroi d'une indemnité pour frais funéraires en cas de décès d'un membre du personnel d'un service public fédéral; »;

8° le 16° est abrogé;

9° le 23° est remplacé par le texte suivant :

« 23° Arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux; »;

10° le 29° est remplacé par le texte suivant :

« 29° Arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux; »;

11° le 30° est abrogé.

Art. 163. A l'article 4 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994, les mots « d'un ministère » sont remplacés par les mots « d'un service public fédéral ».

Art. 164. L'intitulé de la section II du chapitre III du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 mai 1976, est remplacé par l'intitulé suivant :

« *Section II* — Modalités d'application de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 165. La section IV du chapitre III du même arrêté, ainsi que l'article 12 qui en constitue le contenu, modifiés par les arrêtés royaux des 10 mai 1976 et 14 septembre 1994, sont abrogés.

Art. 166. Het opschrift van afdeling VI van hoofdstuk III van hetzelfde besluit wordt vervangen door het volgend opschrift :

« *Afdeling VI.* — Nadere regelen voor toepassing van het koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Afdeling 9. — Wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries

Art. 167. Het opschrift van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Art. 168. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden de woorden « het personeel van de ministeries » vervangen door de woorden « het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Art. 169. In artikel 3 van hetzelfde besluit, worden de woorden « in de tabel I die bij dit besluit is gevoegd » vervangen door de woorden « in de tabel I of IV die bij dit besluit is gevoegd ».

Art. 170. In artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 september 1994 en 10 april 1995, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) aan 1°, de woorden « aan verscheidene ministeries » worden vervangen door de woorden « aan verscheidene federale overheidsdiensten »;

b) aan 2°, de woorden « bij een ministerie » worden vervangen door de woorden « bij een federale overheidsdienst ».

Art. 171. Artikel 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 6 november 1991 en 14 september 1994, wordt opgeheven.

Art. 172. Artikel 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 juli 1993, wordt vervangen als volgt :

« Art. 6. Elke schaal behoort tot één van de vier niveaus aangeduid met het cijfer 1 of de letters B, C en D en tot één van de twee groepen aangeduid met de letters A en B.

Voor niveau 1 duidt het eerste cijfer van het nummer der schaal daarvan het niveau aan; de tweede twee cijfers de rang van de graden waaraan zij normaal moet worden verbonden en het laatste cijfer, duidt de plaats aan van de schaal met betrekking tot de andere schalen die aan de graden van eenzelfde rang zijn verbonden.

Voor de niveaus B, C en D duidt de eerste letter van de weddenschaal het niveau aan, de tweede letter het soort functie en het cijfer duidt de plaats aan van de schaal met betrekking tot de andere schalen die aan de graden zijn verbonden.

De schalen van de niveaus B, C en D behoren tot groep A, de schalen van niveau 1 behoren tot groep B. »

Art. 173. In artikel 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 januari 1974, 27 juli 1989 en 14 september 1994, worden de woorden « 4, 3 en 2 of de niveaus 2+ en 1 » vervangen door de woorden « D en C of de niveaus B en 1 ».

Art. 174. In artikel 14, § 1, tweede lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 27 juli 1989, 18 november 1991, 14 september 1994, 20 juli 1998, 7 mei 1999 en 27 maart 2001, worden de woorden « of zijn gemachtigde » ingevoegd tussen de woorden « de ambtenarenzaken behoren » en de woorden « op voorstel van ».

Art. 175. Artikel 29 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994 en artikel 29bis, § 2, worden opgeheven.

Art. 176. In artikel 35 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 4 maart 1993 en 14 september 1994, worden de woorden « van niveau 4 of 3 » vervangen door de woorden « van niveau D », de woorden « van niveau 2 » worden vervangen door de woorden « van niveau C » en de woorden « van niveau 2+ » worden vervangen door de woorden « van niveau B ».

Art. 177. Worden opgeheven :

1° artikel 36, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 14 september 1994 en 17 maart 1995;

2° artikel 37, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994;

3° artikel 39.

Art. 166. L'intitulé de la section VI du chapitre III du même arrêté est remplacé par l'intitulé suivant :

« *Section VI.* — Modalités d'application de l'arrêté royal du 26 mars 1965 portant réglementation générale des indemnités et allocations quelconques accordées au personnel des services publics fédéraux ».

Section 9. — Modification de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères

Art. 167. L'intitulé de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 168. A l'article 1^{er} du même arrêté, les mots « du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « du personnel des services publics fédéraux ».

Art. 169. A l'article 3 du même arrêté, les mots « dans le tableau I annexé au même arrêté » sont remplacés par les mots « dans le tableau I ou IV annexé au présent arrêté ».

Art. 170. A l'article 4 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 14 septembre 1994 et 10 avril 1995, les modifications suivantes sont apportées :

a) au 1°, les mots « à plusieurs ministères » sont remplacés par les mots « à plusieurs services publics fédéraux »;

b) au 2°, les mots « d'un ministère » sont remplacés par les mots « d'un service public fédéral ».

Art. 171. L'article 5 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 6 novembre 1991 et 14 septembre 1994, est abrogé.

Art. 172. L'article 6 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 9 juillet 1993, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 6. Toute échelle relève de l'un des quatre niveaux désignés par le chiffre 1 ou les lettres B, C et D et de l'un des deux groupes désignés par les lettres A et B.

Pour le niveau 1, le premier chiffre du numéro de l'échelle en désigne le niveau; les deux premiers chiffres, le rang des grades auxquels elle doit normalement être attachée; le dernier chiffre, la place de l'échelle par rapport aux autres échelles attachées aux grades d'un même rang.

Pour les niveaux B, C et D, la première lettre de l'échelle en désigne le niveau; la deuxième lettre, la catégorie de fonction et le chiffre la place de l'échelle par rapport aux autres échelles attachées aux grades.

Les échelles des niveaux B, C et D appartiennent au groupe A, les échelles du niveau 1 appartiennent au groupe B. »

Art. 173. A l'article 13 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 4 janvier 1974, 27 juillet 1989 et 14 septembre 1994, les mots « des niveaux 4, 3 et 2 ou des niveaux 2+ et 1 » sont remplacés par les mots « D et C ou des niveaux B et 1 ».

Art. 174. A l'article 14, § 1^{er}, alinéa 2, du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 27 juillet 1989, 18 novembre 1991, 14 septembre 1994, 20 juillet 1998, 7 mai 1999 et 27 mars 2001, les mots « ou de son délégué » sont insérés entre les mots « ses attributions » et « sur proposition ».

Art. 175. L'article 29 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994 et l'article 29bis, § 2, sont abrogés.

Art. 176. A l'article 35 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 4 mars 1993 et 14 septembre 1994, les mots « du niveau 4 ou 3 » sont remplacés par les mots « du niveau D »; les mots « du niveau 2 » sont remplacés par les mots « du niveau C » et les mots « du niveau 2+ » sont remplacés par les mots du « niveau B ».

Art. 177. Sont abrogés :

1° l'article 36, modifié par les arrêtés royaux des 14 septembre 1994 et 17 mars 1995;

2° l'article 37, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994;

3° l'article 39.

Art. 178. In artikel 40 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 september 1994, worden de woorden « krachtens dit besluit » vervangen door de woorden « krachtens het koninklijk besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren in de Rijksbesturen ».

Art. 179. De bijlage I van hetzelfde besluit wordt vervangen :

- 1° vanaf 1 januari 2002 door de bijlage 2 bij dit besluit;
- 2° vanaf 1 juni 2002 door de bijlage 3 bij dit besluit;
- 3° vanaf 1 oktober 2002 door de bijlage 4 bij dit besluit;
- 4° vanaf 1 december 2002 door de bijlage 5 bij dit besluit.

De bijlage II van hetzelfde besluit wordt vervangen door de bijlage 6 bij dit besluit.

Een bijlage IV, bestaande uit de bijlage 7 bij dit besluit, wordt gevoegd bij hetzelfde besluit.

Afdeling 10. — Wijziging van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries

Art. 180. Het opschrift van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de ministeries wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende toekenning van een gewaarborgde bezoldiging aan sommige personeelsleden van de federale overheidsdiensten ».

Art. 181. In artikel 2, § 2, d) van hetzelfde besluit, worden de woorden « aan alle ministeries » vervangen door de woorden « aan alle federale overheidsdiensten » en de woorden « aan een of verscheidene ministeries » vervangen door de woorden « aan een of verscheidene federale overheidsdiensten ».

Art. 182. In artikel 7 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 13 december 1989, worden de woorden « van het personeel der ministeries » vervangen door de woorden « van het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Afdeling 11. — Wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 1976 tot instelling van een toelage voor sommige ambtenaren van de Rijksbesturen, die geslaagd zijn voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau

Art. 183. Het opschrift van het koninklijk besluit van 28 september 1976 tot instelling van een toelage voor sommige ambtenaren van de Rijksbesturen, die geslaagd zijn voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 28 september 1976 tot instelling van een toelage voor sommige ambtenaren van de Rijksbesturen, die geslaagd zijn voor een vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau ».

Art. 184. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden de woorden « van het Ministerie van Financiën en van het Ministerie van Verkeerswezen » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdienst Financiën en van de federale overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer ».

Art. 185. In artikel 2 van hetzelfde besluit, worden de woorden « van de niveaus 2+ en 2 » vervangen door de woorden « van de niveaus B en C » en de woorden « van niveau 3 » door de woorden « van niveau D ».

Afdeling 12. — Wijziging van het koninklijk besluit van 31 juli 1978 houdende toekenning van een toelage voor vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof, aan personen vreemd aan de Administratie.

Art. 186. In artikel 2 van het koninklijk besluit van 31 juli 1978 houdende toekenning van een toelage voor vervanging van de huisbewaarder tijdens het vakantieverlof, aan personen vreemd aan de Administratie, worden de woorden « in de schaal 40/1 » vervangen door de woorden « in weddenschaal DT1 »

Afdeling 13. — Wijziging van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst aangeworven in de ministeries

Art. 187. Het opschrift van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst aangeworven in de ministeries wordt vervangen als volgt :

Art. 178. Dans l'article 40 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 14 septembre 1994, les mots « en vertu du présent arrêté » sont remplacés par les mots « en vertu de l'arrêté royal du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat ».

Art. 179. L'annexe I du même arrêté est remplacée :

- 1° à partir du 1^{er} janvier 2002 par l'annexe 2 du présent arrêté;
- 2° à partir du 1^{er} juin 2002 par l'annexe 3 du présent arrêté;
- 3° à partir du 1^{er} octobre 2002 par l'annexe 4 du présent arrêté;
- 4° à partir du 1^{er} décembre 2002 par l'annexe 5 du présent arrêté.

L'annexe II du même arrêté est remplacée par l'annexe 6 du présent arrêté.

Une annexe IV, constituée de l'annexe 7 du présent arrêté, est insérée au même arrêté.

Section 10. — Modification de l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères

Art. 180. L'intitulé de l'arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 29 juin 1973 accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux ».

Art. 181. A l'article 2, § 2, d), du même arrêté, les mots « à tous les ministères » sont remplacés par les mots « à tous les services publics fédéraux » et les mots « à un ou plusieurs ministères » sont remplacés par les mots « à un ou plusieurs services publics fédéraux ».

Art. 182. A l'article 7 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 13 décembre 1989, les mots « du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « du personnel des services publics fédéraux ».

Section 11. — Modification de l'arrêté royal du 28 septembre 1976 accordant une allocation à certains agents des administrations de l'Etat, lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur

Art. 183. L'intitulé de l'arrêté royal du 28 septembre 1976 accordant une allocation à certains agents des administrations de l'Etat, lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 28 septembre 1976 accordant une allocation à certains agents des administrations de l'Etat, lauréats d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur ».

Art. 184. A l'article 1^{er} du même arrêté, les mots « du Ministère des Finances et du Ministère des Communications » sont remplacés par les mots « du Service public fédéral Finances et du Service public fédéral Mobilité et Transports ».

Art. 185. A l'article 2 du même arrêté, les mots « des niveaux 2+ et 2 » sont remplacés par les mots « des niveaux B et C » et les mots « du niveau 3 » sont remplacés par les mots « du niveau D ».

Section 12. — Modification de l'arrêté royal du 31 juillet 1978 réglant l'octroi d'une allocation de remplacement du concierge pendant la durée du congé annuel de vacances, aux personnes étrangères à l'Administration

Art. 186. A l'article 2 de l'arrêté royal du 31 juillet 1978 réglant l'octroi d'une allocation de remplacement du concierge pendant la durée du congé annuel de vacances, aux personnes étrangères à l'Administration, les mots « dans l'échelle de traitement 40/1 » sont remplacés par les mots « dans l'échelle de traitement DT1 ».

Section 13. — Modification de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les ministères

Art. 187. L'intitulé de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten ».

Art. 188. In artikel 1 van hetzelfde besluit, worden de woorden « de ministeries en de andere diensten van de ministeries » vervangen door de woorden « de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die er van afhangen ».

Art. 189. In artikel 2 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1, 5°, wordt aangevuld als volgt :

« Om de competentietoelage te genieten die aan de graad waarin de in artikel 1 bedoelde personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen zijn verbonden is, dienen deze personen echter in de competentiemeting 1 te slagen; om aan de competentiemeting deel te nemen dienen deze personen ten minste gedurende één jaar ononderbroken in het betrokken niveau tewerkgesteld te zijn. »

2° een § 3 en een § 4 worden ingevoegd, luidende :

« § 3. De artikelen 32 tot 36bis van het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddenschaal der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden zijn van toepassing op de bij arbeidsovereenkomst aangeworven personeelsleden.

§ 4. In afwijking van § 1, 1°, wordt aan de graad van medewerker keuken/schoonmaak, voor de personeelsleden aangeworven bij arbeidsovereenkomst, de weddenschaal DT1 verbonden.

Het personeelslid bekleed met de graad van medewerker keuken/schoonmaak ontvangt, volgens de voorwaarden bepaald in de artikelen 32 en 33 van voornoemd koninklijk besluit van 10 april 1995, een jaarlijkse premie voor leidinggevenden van 500 EUR. Deze premie is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01. »

Afdeling 14. — Wijziging van het koninklijk besluit van 30 april 1991 tot toekenning van een premie voor tweetaligheid aan het personeel van de rijksbesturen

Art. 190. In artikel 4, tweede lid, van het koninklijk besluit van 30 april 1991 tot toekenning van een premie voor tweetaligheid aan het personeel van de rijksbesturen, worden de woorden « der ministeries » vervangen door de woorden « van de federale overheidsdiensten ».

Afdeling 15. — Wijziging van het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddenschaal der aan verscheidene ministeries gemene graden

Art. 191. Het opschrift van het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddenschaal der aan verscheidene ministeries gemene graden wordt vervangen als volgt :

« Koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddenschaal der aan verscheidene federale overheidsdiensten gemene graden. »

Art. 192. Artikel 1 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Artikel 1. § 1. Aan de graad van administratief medewerker wordt de weddenschaal DA1 verbonden.

§ 2. De administratief medewerker die ten minste zes jaar graadanciënniteit heeft, kan, voor zover er vacante betrekkingen zijn, de weddenschaal DA2 bekomen.

§ 3. De administratief medewerker die ten minste negen jaar graadanciënniteit heeft, kan, voorzover er vacante betrekkingen zijn, de weddenschaal DA3 bekomen.

§ 4. De administratief medewerker die ten minste twaalf jaar graadanciënniteit heeft, kan, voorzover er vacante betrekkingen zijn, de weddenschaal DA4 bekomen. »

Art. 193. Artikel 2 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 2. § 1. Aan de graad van technisch medewerker wordt de weddenschaal DT2 verbonden.

§ 2. De technisch medewerker die ten minste zes jaar graadanciënniteit heeft, kan, voor zover er vacante betrekkingen zijn, de weddenschaal DT3 bekomen.

§ 3. De technisch medewerker die ten minste negen jaar graadanciënniteit heeft, kan, voor zover er vacante betrekkingen zijn, de weddenschaal DT4 bekomen.

§ 4. De technisch medewerker die ten minste twaalf jaar graadanciënniteit heeft, kan, voor zover er vacante betrekkingen zijn, de weddenschaal DT5 bekomen. »

« Arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux ».

Art. 188. A l'article 1^{er}, du même arrêté, les mots « les administrations et les autres services des ministères » sont remplacés par les mots « les services publics fédéraux, les services publics fédéraux de programmation et les services qui en dépendent ».

Art. 189. A l'article 2 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er}, 5° est complété comme suit :

« Toutefois, pour bénéficier de l'allocation de compétences liée au grade dans lequel les personnes visées à l'article 1^{er} sont engagées par contrat de travail, ces personnes doivent réussir la mesure de compétences 1 afférente audit grade; pour participer à la mesure de compétences, ces personnes doivent être occupées depuis un an au moins sans interruption dans le niveau considéré. »

2° il est inséré un § 3 et un § 4, rédigés comme suit :

« § 3. Les articles 32 à 36bis de l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs services publics fédéraux sont applicables aux membres du personnel engagés par contrat de travail.

§ 4. Par dérogation au § 1^{er}, 1°, l'échelle de traitement DT1 est liée au grade de collaborateur restaurant/nettoyage pour les membres du personnel engagés dans les liens d'un contrat de travail.

Le membre du personnel revêtu du grade de collaborateur restaurant/nettoyage, reçoit, aux conditions fixées aux articles 32 et 33 de l'arrêté royal du 10 avril 1995 précité, une prime annuelle de direction de 500 EUR. Le montant de cette prime est lié à l'indice-pivot 138,01. »

Section 14. — Modification de l'arrêté royal du 30 avril 1991 accordant une prime de bilinguisme au personnel des administrations de l'Etat

Art. 190. A l'article 4, alinéa 2, de l'arrêté royal du 30 avril 1991 accordant une prime de bilinguisme au personnel des administrations de l'Etat, les mots « des ministères » sont remplacés par les mots « des services publics fédéraux ».

Section 15. — Modification de l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs ministères

Art. 191. L'intitulé de l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs ministères est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs services publics fédéraux. »

Art. 192. L'article 1^{er} du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Article 1^{er}. § 1^{er}. L'échelle de traitement DA1 est liée au grade de collaborateur administratif.

§ 2. Le collaborateur administratif qui compte au moins six ans d'ancienneté de grade peut obtenir, dans la limite des emplois vacants, l'échelle de traitement DA2.

§ 3. Le collaborateur administratif qui compte au moins neuf ans d'ancienneté de grade peut obtenir, dans la limite des emplois vacants, l'échelle de traitement DA3.

§ 4. Le collaborateur administratif qui compte au moins douze ans d'ancienneté de grade peut obtenir, dans la limite des emplois vacants, l'échelle de traitement DA4. »

Art. 193. L'article 2 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 2. § 1^{er}. L'échelle de traitement DT2 est liée au grade de collaborateur technique.

§ 2. Le collaborateur technique qui compte au moins six ans d'ancienneté de grade peut obtenir, dans la limite des emplois vacants, l'échelle de traitement DT3.

§ 3. Le collaborateur technique qui compte au moins neuf ans d'ancienneté de grade peut obtenir, dans la limite des emplois vacants, l'échelle de traitement DT4.

§ 4. Le collaborateur technique qui compte au moins douze ans d'ancienneté de grade peut obtenir, dans la limite des emplois vacants, l'échelle de traitement DT5. »

Art. 194. Artikel 5 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 5. § 1. Aan de graad van administratief assistent wordt de weddenschaal CA1 verbonden.

§ 2. De administratief assistent die geslaagd is in de competentiemeting 2 die aan deze graad verbonden is bekomt de weddenschaal CA2 vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting.

§ 3. De administratief assistent die geslaagd is in de competentiemeting 4 die aan deze graad verbonden is bekomt de weddenschaal CA3 vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting. »

Art. 195. Artikel 6 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 6. § 1. Aan de graad van technisch assistent wordt de weddenschaal CT1 verbonden.

§ 2. De technisch assistent die geslaagd is in de competentiemeting 2 die aan deze graad verbonden is bekomt de weddenschaal CT2 vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting.

§ 3. De technisch assistent die geslaagd is in de competentiemeting 4 die aan deze graad verbonden is bekomt de weddenschaal CT3 vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting. »

Art. 196. Het artikel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000 wordt opgeheven.

Art. 197. Artikel 10 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 10. § 1. Aan de graad van administratief deskundige wordt de weddenschaal BA1 verbonden.

§ 2. De administratief deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 2 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van vijf jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BA2.

§ 3. De administratief deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 5 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van vijf jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BA3. »

Art. 198. Artikel 11 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 11. § 1. Aan de graad van financieel deskundige wordt de weddenschaal BF1 verbonden.

§ 2. De financieel deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 2 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van vijf jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BF2.

§ 3. De financieel deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 5 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van vijf jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BF3. »

Art. 199. Artikel 12 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 12. § 1. Aan de graad van technisch deskundige wordt de weddenschaal BT1 verbonden.

§ 2. De technisch deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 2 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van vijf jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten

Art. 194. L'article 5 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art 5. § 1^{er}. L'échelle de traitement CA1 est liée au grade d'assistant administratif.

§ 2. L'assistant administratif qui a réussi la mesure de compétences 2 liée à ce grade obtient l'échelle de traitement CA2 à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente.

§ 3. L'assistant administratif qui a réussi la mesure de compétences 4 liée à ce grade obtient l'échelle de traitement CA3 à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente. »

Art. 195. L'article 6 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 6. § 1^{er}. L'échelle de traitement CT1 est liée au grade d'assistant technique.

§ 2. L'assistant technique qui a réussi la mesure de compétences 2 liée à ce grade obtient l'échelle de traitement CT2 à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente.

§ 3. L'assistant technique qui a réussi la mesure de compétences 4 liée à ce grade obtient l'échelle de traitement CT3 à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente. »

Art. 196. L'article 9 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000 est abrogé.

Art. 197. L'article 10 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 10. § 1^{er}. L'échelle de traitement BA1 est liée au grade d'expert administratif.

§ 2. L'expert administratif qui a réussi la mesure de compétences 2 liée à ce grade obtient au terme d'une période de cinq ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BA2.

§ 3. L'expert administratif qui a réussi la mesure de compétences 5 liée à ce grade obtient au terme d'une période de cinq ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BA3. »

Art. 198. L'article 11 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art.11. § 1^{er}. L'échelle de traitement BF1 est liée au grade d'expert financier.

§ 2. L'expert financier qui a réussi la mesure de compétences 2 liée à ce grade obtient au terme d'une période de cinq ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BF2.

§ 3. L'expert financier qui a réussi la mesure de compétences 5 liée à ce grade obtient au terme d'une période de cinq ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BF3. »

Art. 199. L'article 12 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 12 § 1^{er}. L'échelle de traitement BT1 est liée au grade d'expert technique.

§ 2. L'expert technique qui a réussi la mesure de compétences 2 liée à ce grade obtient au terme d'une période de cinq ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée

vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BT2.

§ 3. De technisch deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 5 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van vijf jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BT3. »

Art. 200. Artikel 13 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 13. § 1. Een aanvullingswedde voor buitengewone prestaties verricht in een verzorgingsinstelling, wordt toegekend aan de ambtenaren die titularis zijn van de graad van technisch deskundige of verpleegassistent. De ambtenaar die titularis is van de graad van technisch deskundige moet voor taken van ziekenverpleger, van kinesitherapeut of van analist in de klinische biologie aangeworven zijn.

§ 2. De ambtenaren titularis van de graad van technisch deskundige hebben slechts recht op de in § 1 bedoelde aanvullingswedde voor zover ze worden opgenomen in de beurtregeling van de inrichting waar ze hun ambt uitoefenen.

§ 3. Onder buitengewone prestaties dient te worden verstaan :

- a) nachtdienst;
- b) werk op zondag en feestdagen;
- c) wisselende dienstprestaties of onderbroken diensten.

De aanvullingswedde wordt toegekend voor zover de betrokken ambtenaar twee van de drie in het eerste lid vermelde prestaties doorlopend vervult.

§ 4. De aanvullingswedde wordt bepaald door de bevoegde minister. Zij mag jaarlijks niet meer bedragen dan 11 percent van de wedde van de betrokken ambtenaar.

Voor de aanvullingswedde geldt de mobiliteitsregeling die van toepassing is op de wedden van het personeel der federale overheidsdiensten.

Zij wordt tegelijk met de wedde en in dezelfde mate als deze uitbetaald.

Zij is onderworpen, naargelang van het geval, aan de inhoudingen ofwel ten behoeve van de verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, sector geneeskundige verzorging en overlevingspensioenen, ofwel ten behoeve van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

Zij wordt in aanmerking genomen voor de toekenning van de haard- of standplaatstoelage. »

Art. 201. Artikel 14 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« Art. 14. § 1. Aan de graad van ICT-deskundige wordt de weddenschaal BI1 verbonden.

§ 2. De ICT-deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 4 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van drie jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BI2.

§ 3. De ICT-deskundige die geslaagd is in de competentiemeting 9 die aan deze graad verbonden is bekomt na een termijn van drie jaar vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van voorgaande competentiemeting, de weddenschaal BI3. »

Art. 202. De artikelen 15 tot 21 van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 203. In hetzelfde besluit wordt een artikel 26bis ingevoegd, luidende :

« Art. 26bis. § 1. Aan de graad van vertaler-revisor (vlakke loopbaan in uitdoving) wordt de weddenschaal 10 A verbonden.

De vertaler-revisor (vlakke loopbaan in uitdoving) die vier jaar graadanciënniteit telt, bekomt de weddenschaal 10 B.

§ 2. Aan de graad van vertaler-directeur (vlakke loopbaan in uitdoving) wordt de weddenschaal 13 A verbonden. ».

de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BT2.

§ 3. L'expert technique qui a réussi la mesure de compétences 5 liée à ce grade obtient au terme d'une période de cinq ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BT3. »

Art. 200. L'article 13 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 13. § 1^{er}. Un complément de traitement pour prestations extraordinaires accomplies dans un établissement de soins est accordé aux agents, titulaires du grade d'expert technique ou d'hospitalier. L'agent titulaire du grade d'expert technique doit avoir été recruté pour des tâches d'infirmier, de kinésithérapeute ou d'analyste en biologie clinique.

§ 2. Les agents titulaires du grade d'expert technique n'ont droit au complément de traitement prévu au § 1^{er} que pour autant qu'ils soient intégrés dans le système du rôle de garde de l'établissement où ils exercent leurs fonctions.

§ 3. Par prestations extraordinaires, il faut entendre :

- a) service de nuit;
- b) prestations accomplies les dimanches et les jours fériés;
- c) prestations de services variables ou services interrompus.

Le complément de traitement est octroyé pour autant que l'agent concerné remplisse deux des trois prestations citées à l'alinéa premier.

§ 4. Le complément de traitement est déterminé par le ministre compétent. Il ne peut excéder annuellement 11 pourcent du traitement de l'agent intéressé.

Ce complément de traitement est soumis au régime de mobilité applicable aux traitements du personnel des services publics fédéraux.

Il est payé en même temps que le traitement et dans la même mesure que celui-ci.

Il est, selon le cas, soumis aux retenues prévues, soit au profit de l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, secteur des soins de santé et des pensions de survie, soit au profit de l'Office national de Sécurité sociale.

Il est pris en considération pour l'octroi des allocations de foyer ou de résidence. »

Art. 201. L'article 14 du même arrêté est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 14. § 1^{er}. L'échelle de traitement BI1 est liée au grade d'expert ICT.

§ 2. L'expert ICT qui a réussi la mesure de compétences 4 liée à ce grade obtient au terme d'une période de trois ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BI2.

§ 3. L'expert ICT qui a réussi la mesure de compétences 9 liée à ce grade obtient au terme d'une période de trois ans à partir du premier jour du mois qui suit la date de clôture du procès-verbal de cette mesure de compétences, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, l'échelle de traitement BI3. »

Art. 202. Les articles 15 à 21 du même arrêté sont abrogés.

Art. 203. Un article 26bis, rédigé comme suit, est inséré dans le même arrêté :

« Art. 26bis. § 1^{er}. L'échelle de traitement 10 A est liée au grade de traducteur-réviseur (Carrière plane en extinction).

Le traducteur-réviseur (Carrière plane en extinction) qui compte quatre ans d'ancienneté de grade, obtient l'échelle de traitement 10 B.

§ 2. L'échelle de traitement 13 A est liée au grade de traducteur-directeur (Carrière plane en extinction). ».

Art. 204. Afdeling 2 van hoofdstuk I van hetzelfde besluit, bestaande uit de artikelen 32 en 33, wordt vervangen als volgt :

« *Afdeling 2.* — Premie voor leidinggevend

Art. 32.. — § 1. De ambtenaar bekleed met de graad van administratief of technisch medewerker die de dagelijkse leiding uitoefent van een team schoonmakers of personeel van een restaurant ontvangt een jaarlijkse premie voor leidinggevend van 500 EUR.

De ambtenaar bekleed met de graad van administratief of technisch assistent, met uitzondering van de ambtenaar bezoldigd in de weddenschaal 22 B, ontvangt een jaarlijkse premie voor leidinggevend van 1.000 EUR.

Deze premie is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

§ 2. Om de premie voor leidinggevend te bekomen, dient de in paragraaf 1 bedoelde ambtenaar, ofwel op een directe manier leiding te geven aan een team van minimum tien personeelsleden, ofwel aangewezen te zijn geweest door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde, op voorstel van de onmiddellijke hiërarchische overste.

Art. 33.. — De premie wordt maandelijks uitbetaald in dezelfde mate en onder dezelfde voorwaarden als de wedde.

De premie komt niet in aanmerking voor de berekening het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. »

Art. 205. Afdeling 3 van hoofdstuk I van hetzelfde besluit, bestaande uit de artikelen 34 tot 36, wordt vervangen als volgt :

« *Afdeling 3.* — De competentietoelage

Art. 34.. — § 1. De administratief of technisch assistent die slaagt in de competentiemeting 1 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 1.700 EUR gedurende acht jaar.

§ 2. De administratief of technisch assistent die slaagt in de competentiemeting 2 en die bezoldigd wordt in weddenschaal CA2 of CT2 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 1.700 EUR gedurende acht jaar.

§ 3. De administratief of technisch assistent die niet slaagt in de competentiemeting 2 verliest het recht op de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 2, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

§ 4. De administratief of technisch assistent die slaagt in de competentiemeting 3 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 1.700 EUR gedurende acht jaar.

§ 5. De administratief of technisch assistent die niet slaagt in de competentiemeting 3 verliest het recht op de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 3, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

§ 6. De administratief of technisch assistent die niet slaagt in de competentiemeting 4 verliest het voordeel van de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 4, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

Art. 35. — § 1. De administratief, financieel of technisch deskundige die slaagt in de competentiemeting 1 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.000 EUR gedurende vijf jaar.

§ 2. De administratief, financieel of technisch deskundige die slaagt in de competentiemeting 2 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.000 EUR gedurende vijf jaar.

§ 3. De administratief, financieel of technisch deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 2 verliest het voordeel van de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 2, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

Art. 204. La section 2 du chapitre Ier du même arrêté, comprenant les articles 32 et 33, est remplacée par les dispositions suivantes :

« *Section 2.* — Prime de direction

Art. 32.. — § 1^{er}. L'agent revêtu du grade de collaborateur administratif ou technique qui exerce la direction journalière de personnel occupé au nettoyage ou au restaurant reçoit une prime annuelle de 500 EUR.

L'agent revêtu du grade d'assistant administratif ou technique, à l'exception de l'agent rémunéré dans l'échelle 22 B, reçoit une prime annuelle de direction de 1.000 EUR.

Le montant de cette prime est liée à l'indice-pivot 138,01.

§ 2. Pour obtenir la prime de direction, l'agent visé au paragraphe 1^{er} doit soit gérer de manière directe une équipe de dix membres du personnel minimum soit avoir été désigné par le président du comité de direction ou son délégué, sur proposition du supérieur hiérarchique immédiat.

Art. 33.. — La prime est liquidée mensuellement dans la même mesure et aux mêmes conditions que le traitement.

Elle n'entre pas en ligne de compte pour le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année. »

Art. 205. La section 3 du chapitre Ier du même arrêté, comprenant les articles 34 à 36, est remplacée par les dispositions suivantes :

« *Section 3.* — Allocation de compétences

Art. 34.. — § 1^{er}. L'assistant administratif ou technique qui réussit la mesure de compétences 1, reçoit une allocation de compétences annuelle de 1.700 EUR pendant une période de huit ans.

§ 2. L'assistant administratif ou technique qui réussit la mesure de compétences 2 et qui est rémunéré dans l'échelle CA2 ou CT2, reçoit une allocation de compétences de 1.700 EUR pendant une période de huit ans.

§ 3. L'assistant administratif ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 2, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 2, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 4. L'assistant administratif ou technique qui réussit la mesure de compétence, 3, reçoit une allocation de compétences annuelle de 1.700 EUR pendant une période de huit ans.

§ 5. L'assistant administratif ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 3, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 3, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 6. L'assistant administratif ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 4, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 4, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

Art. 35. — § 1^{er}. L'expert administratif, financier ou technique qui réussit la mesure de compétences 1, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.000 EUR pendant une période de cinq ans.

§ 2. L'expert administratif, financier ou technique qui réussit la mesure de compétences 2, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.000 EUR pendant une période de cinq ans.

§ 3. L'expert administratif, financier ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 2, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 2, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 4. De administratief, financieel of technisch deskundige, bezoldigd in weddenschaal BA2, BF2 of BT2, die slaagt in de competentiemeting 3 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.000 EUR gedurende vijf jaar.

§ 5. De administratief, financieel of technisch deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 3 verliest het voordeel van de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 3, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

§ 6. De administratief, financieel of technisch deskundige die slaagt in de competentiemeting 4 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.000 EUR gedurende vijf jaar.

§ 7. De administratief, financieel of technisch deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 4 verliest het voordeel van de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maanden volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 4, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

§ 8. De administratief, financieel of technisch deskundige die slaagt in de competentiemeting 5 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.000 EUR gedurende vijf jaar.

§ 9. De administratief, financieel of technisch deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 5 verliest het voordeel van de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 5, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

Art. 36. — § 1. De ICT-deskundige die slaagt in de competentiemeting 1 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.500 EUR gedurende drie jaar.

§ 2. De ICT-deskundige die slaagt in de competentiemeting 2, 3 of 4 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.500 EUR gedurende drie jaar.

§ 3. De ICT-deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 2, 3 of 4 verliest het voordeel van de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 2, 3 of 4, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

§ 4. De ICT-deskundige die slaagt in de competentiemeting 5, 6, 7 of 8 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.500 EUR gedurende drie jaar.

§ 5. De ICT-deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 5, 6, 7 of 8 verliest het recht op de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 5, 6, 7 of 8, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

§ 6. De ICT-deskundige die slaagt in de competentiemeting 9 ontvangt een jaarlijkse competentietoelage van 2.500 EUR gedurende drie jaar.

§ 7. De ICT-deskundige die niet slaagt in de competentiemeting 9 verliest het recht op de competentietoelage.

In afwijking van het voorgaande lid ontvangt deze gedurende twaalf maand volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting 9, en ten vroegste bij het verstrijken van de geldigheidsduur van de voorgaande competentiemeting, de helft van de competentietoelage bedoeld in het voorgaande artikel.

Art. 36bis. — § 1. De competentietoelage is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

§ 2. De competentietoelage wordt jaarlijks in één maal uitbetaald in de maand september op grond van de tijdens de twaalf voorafgaande maanden verrichte prestaties.

§ 4. L'expert administratif, financier ou technique, rémunéré dans l'échelle de traitement BA2, BF2 ou BT2, qui réussit la mesure de compétences 3, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.000 EUR pendant une période de cinq ans.

§ 5. L'expert administratif, financier ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 3, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 3, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 6. L'expert administratif, financier ou technique qui réussit la mesure de compétences 4, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.000 EUR pendant une période de cinq ans.

§ 7. L'expert administratif, financier ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 4, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 4, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 8. L'expert administratif, financier ou technique qui réussit la mesure de compétences 5, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.000 EUR pendant une période de cinq ans.

§ 9. L'expert administratif, financier ou technique qui ne réussit pas la mesure de compétences 5, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 5, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

Art. 36. — § 1^{er}. L'expert ICT qui réussit la mesure de compétences 1, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.500 EUR pendant une période de trois ans.

§ 2. L'expert ICT qui réussit la mesure de compétences 2, 3 ou 4, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.500 EUR pendant une période de trois ans.

§ 3. L'expert ICT qui ne réussit pas la mesure de compétences 2, 3 ou 4, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 2, 3 ou 4, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 4. L'expert ICT qui réussit la mesure de compétences 5, 6, 7 ou 8, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.500 EUR pendant une période de trois ans.

§ 5. L'expert ICT qui ne réussit pas la mesure de compétences 5, 6, 7 ou 8, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 5, 6, 7 ou 8, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

§ 6. L'expert ICT qui réussit la mesure de compétences 9, reçoit une allocation de compétences annuelle de 2.500 EUR pendant une période de trois ans.

§ 7. L'expert ICT qui ne réussit pas la mesure de compétences 9, perd le bénéfice de l'allocation de compétences.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il reçoit, pendant une période de douze mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences 9, et, au plus tôt, à l'expiration de la durée de validité de la mesure de compétences précédente, la moitié de l'allocation de compétences visée à l'article précédent.

Art. 36bis. — § 1^{er}. Le montant de l'allocation de compétences est lié à l'indice pivot 138,01.

§ 2. L'allocation de compétences est payée annuellement en une fois, au mois de septembre, sur base des prestations effectuées au cours des douze mois précédents.

In afwijking van het voorgaande lid, worden, voor de eerste betaling van de competentietoelage in 2004, de maanden volgend op de datum van het afsluiten van het proces-verbaal van de competentiemeting tot de maand augustus van het betalingsjaar in aanmerking genomen voor de berekening van de competentietoelage en dit, met een maximum van twaalf maanden.

§ 3. De competentietoelage wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld en de eindejaarstoelage. »

Art. 206. Hoofdstuk II van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 3 juni 1996, 4 oktober 1996 en 20 juli 2000, wordt opgeheven.

Afdeling 16. — Wijziging van het koninklijk besluit van 26 november 1997 tot vervanging, voor het personeel van sommige overheidsdiensten, van het koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries

Art. 207. Artikel 1, 1°, van het koninklijk besluit van 26 november 1997 tot vervanging, voor het personeel van sommige overheidsdiensten, van het koninklijk besluit van 30 januari 1967 houdende toekenning van een haardtoelage of een standplaatstoelage aan het personeel der ministeries wordt vervangen door de volgende rubriek :

« 1° de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die er van afhangen ».

Art. 208. In artikel 4 van hetzelfde besluit, worden de woorden « personeel der ministeries » vervangen door de woorden « personeel van de federale overheidsdiensten ».

Afdeling 17. — Wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige federale overheidsdiensten

Art. 209. Het opschrift van het koninklijk besluit, van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige federale overheidsdiensten wordt vervangen door het volgende opschrift :

« Koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige overheidsdiensten ».

Art. 210. In artikel 1 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het 1° wordt vervangen door de volgende tekst :

« 1° de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen; »;

2° in 2° wordt de vermelding van de Dienst voor regeling der binnenvaart geschrapt.

Afdeling 18. — Wijziging van het koninklijk besluit van 19 oktober 1999 tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden belast met het ontwikkelen van projecten in sommige overheidsdiensten

Art. 211. Artikel 1, 1°, van het koninklijk besluit van 19 oktober 1999 tot toekenning van een toelage aan de personeelsleden belast met het ontwikkelen van projecten in sommige overheidsdiensten, wordt vervangen als volgt :

« 1° de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die er van afhangen ».

Art. 212. In artikel 2, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 augustus 2000, worden de woorden « van de niveaus 1 tot 4 » vervangen door de woorden « van de niveaus 1, B, C en D ».

Art. 213. In artikel 5 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in § 1, worden de woorden « niveaus 2+ tot 4 » vervangen door de woorden « niveaus B tot D »;

b) in § 4, worden de woorden « van het personeel der ministeries » vervangen door de woorden « van het personeel van de federale overheidsdiensten ».

Par dérogation à l'alinéa précédent, pour le premier paiement de l'allocation de compétences en 2004, les mois suivant la date de clôture du procès-verbal de la mesure de compétences jusqu'au mois d'août de l'année de paiement sont pris en compte pour le calcul de l'allocation de compétences et ce, avec un maximum de douze mois.

§ 3. L'allocation de compétences entre en compte dans le calcul du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année. »

Art. 206. Le chapitre II du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 3 juin 1996, 4 octobre 1996 et 20 juillet 2000, est abrogé.

Section 16. — Modification de l'arrêté royal du 26 novembre 1997 remplaçant, pour le personnel de certains services publics, l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères

Art. 207. L'article 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 26 novembre 1997 remplaçant, pour le personnel de certains services publics, l'arrêté royal du 30 janvier 1967 attribuant une allocation de foyer ou une allocation de résidence au personnel des ministères, est remplacé par la rubrique suivante :

« 1° les services publics fédéraux, les services publics fédéraux de programmation et les services qui en dépendent ».

Art. 208. A l'article 4 du même arrêté, les mots « personnel des ministères » sont remplacés par les mots « personnel des services publics fédéraux ».

Section 17. — Modification de l'arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics fédéraux

Art. 209. L'intitulé de l'arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics fédéraux est remplacé par l'intitulé suivant :

« Arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics ».

Art. 210. A l'article 1^{er} du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

1° le 1° est remplacé par le texte suivant :

« 1° des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et des services qui en dépendent; »;

2° au 2°, la mention de l'Office régulateur de la navigation intérieure est supprimée.

Section 18. — Modification de l'arrêté royal du 19 octobre 1999 accordant une allocation aux membres du personnel chargés du développement de projets au sein de certains services publics

Art. 211. L'article 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 19 octobre 1999 accordant une allocation aux membres du personnel chargés du développement de projets au sein de certains services publics, est remplacé par le texte suivant :

« 1° des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et des services qui en dépendent ».

Art. 212. A l'article 2, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 12 août 2000, les mots « des niveaux 1 à 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux 1, B, C et D ».

Art. 213. A l'article 5 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, les modifications suivantes sont apportées :

a) au § 1^{er}, les mots « des niveaux 2+ à 4 » sont remplacés par les mots « des niveaux B à D »;

b) au § 4, les mots « du personnel des ministères » sont remplacés par les mots « du personnel des services publics fédéraux ».

Afdeling 19. — Wijziging van het koninklijk besluit van 3 september 2000 tot regeling van de tegemoetkoming van de Staat en van sommige openbare instellingen in de vervoerskosten van de federale personeelsleden en tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige federale overheidsdiensten

Art. 214. Artikel 1, 1° van het koninklijk besluit van 3 september 2000 tot regeling van de tegemoetkoming van de Staat en van sommige openbare instellingen in de vervoerskosten van de federale personeelsleden en tot wijziging van het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende toekenning van een vergoeding voor het gebruik van de fiets aan de personeelsleden van sommige federale overheidsdiensten wordt vervangen door de volgende tekst :

« 1° de federale overheidsdiensten, de programmatorische federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen; ».

HOOFDSTUK III. — *Integratie van sommige ambtenaren in de nieuwe loopbanen*

Afdeling I. — *Integratie van de ambtenaren van niveau 4 in niveau D*

Art. 215. § 1. De ambtenaren die op 1 januari 2002 titularis zijn van één van de geschrapte graden die hierna in de linkerkolom zijn opgenomen, worden ambtshalve benoemd in één van de graden die in de rechterkolom voorkomen :

beampte	administratief medewerker
geschoold arbeider	technisch medewerker
arbeider	

§ 2. De berekening van hun graad- en niveauanciënniteit gebeurt vanaf de datum van hun benoeming in de nieuwe graad.

Art. 216. § 1. De ambtenaren benoemd in de graad van administratief medewerker worden ingeschaald in de weddenschaal DA1 op voorwaarde dat ze een door het Opleidinginstituut van de Federale Overheid georganiseerde opleiding gevolgd hebben die gericht is op de essentiële competenties vereist voor de functie.

De ambtenaren benoemd in de graad van technisch medewerker worden ingeschaald in de weddenschaal DT2 op voorwaarde dat ze een door het Opleidinginstituut van de Federale Overheid georganiseerde opleiding gevolgd hebben die gericht is op de competenties vereist voor de functie.

§ 2. De in § 1 bedoelde opleidingen worden tot 31 december 2003 ingericht. De ambtenaren die een opleiding volgen die ingericht is na 31 december 2002 zullen echter, naar gelang het geval, geïntegreerd worden in de weddenschaal DA1 of DT2 de eerste dag van de maand die de opleiding volgt.

§ 3. De ambtenaren die de opleiding niet gevolgd hebben behouden de weddenschaal die ze genoten in hun oude graad.

Art. 217. De ambtenaren bekomen in de weddenschaal DA1 of DT2 de wedde gelijk aan of onmiddellijk hoger dan de wedde die ze genoten in hun oude graad.

De nuttige anciënniteit van deze ambtenaren wordt vastgesteld op basis van het resultaat van hun inschaling.

In afwijking van de artikelen 14, 15, 17 en 18 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten, wordt deze nuttige anciënniteit de fictieve geldelijke anciënniteit bepaald in het enig niveau D.

Het verschil tussen de geldelijke anciënniteit en de nuttige anciënniteit verworven in de oude weddenschaal wordt meegenomen in de nieuwe weddenschaal en is beperkt tot elf maanden.

Art. 218. Onverminderd de voorgeschreven reglementaire voorwaarden, kunnen de ambtenaren slechts de weddenschaal DA2 of DT3 bekomen mits ze slagen voor een door SELOR. — Selectiebureau van de federale overheid georganiseerde competentietest die gelijkwaardig is aan de vergelijkende selectie voor werving in die graad.

Art. 219. § 1. De geldelijke weerslag van de bepalingen van deze afdeling heeft uitwerking vanaf 1 december 2002.

§ 2. Tussen 1 januari 2002 en de datum van bekendmaking van dit besluit genieten de ambtenaren de weddenschaal overeenkomstig de loopbaan waarvan ze titularis waren.

Vanaf de datum van bekendmaking van dit besluit tot 30 november 2002, behouden de ambtenaren de weddenschaal die ze genoten op genoemde datum van bekendmaking opgenomen in bijlage 7 bij dit besluit.

Section 19. — *Modification de l'arrêté royal du 3 septembre 2000 réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes publics dans les frais de transport des membres du personnel fédéral et portant modification de l'arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics fédéraux*

Art. 214. L'article 1^{er}, 1°, de l'arrêté royal du 3 septembre 2000 réglant l'intervention de l'Etat et de certains organismes publics dans les frais de transport des membres du personnel fédéral et portant modification de l'arrêté royal du 20 avril 1999 accordant une indemnité pour l'utilisation de la bicyclette aux membres du personnel de certains services publics fédéraux est remplacé par le texte suivant :

« 1° des services publics fédéraux, des services publics fédéraux de programmation et des services qui en dépendent; ».

CHAPITRE III. — *Intégration de certains agents dans les nouvelles carrières*

Section 1^{re}. — *Intégration des agents de niveau 4 dans le niveau D*

Art. 215. § 1^{er}. Les agents qui, au 1^{er} janvier 2002, sont titulaires de l'un des grades rayés repris ci-après dans la colonne de gauche, sont nommés d'office dans un des grades créés figurant dans la colonne de droite :

agent administratif	collaborateur administratif
ouvrier qualifié	collaborateur technique
ouvrier	

§ 2. Le calcul de leur ancienneté de grade et de niveau se fait à partir de la date de leur nomination dans le nouveau grade.

Art. 216. § 1^{er}. Les agents nommés au grade de collaborateur administratif sont intégrés dans l'échelle de traitement DA1 à condition d'avoir suivi une formation axée sur les compétences essentielles requises par la fonction, organisée par l'Institut de Formation de l'Administration fédérale.

Les agents nommés au grade de collaborateur technique sont intégrés dans l'échelle de traitement DT2 à condition d'avoir suivi une formation axée sur les compétences requises par la fonction, organisée par l'Institut de Formation de l'Administration fédérale.

§ 2. Les formations visées au § 1^{er} sont organisées jusqu'au 31 décembre 2003. Toutefois, les agents qui suivent une formation organisée après le 31 décembre 2002, seront intégrés selon le cas dans l'échelle de traitements DA1 ou DT2 le premier jour du mois qui suit la formation.

§ 3. Les agents qui n'ont pas suivi la formation conservent l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien grade.

Art. 217. Les agents obtiennent dans l'échelle DA1 ou DT2 le traitement égal ou immédiatement supérieur au traitement dont ils bénéficiaient dans leur ancien grade.

L'ancienneté utile de ces agents est fixée sur base du résultat de leur intégration.

Par dérogation aux articles 14, 15, 17 et 18 de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux, cette ancienneté utile devient l'ancienneté pécuniaire fictive fixée dans le seul niveau D.

La différence entre l'ancienneté pécuniaire et l'ancienneté utile acquises dans l'ancienne échelle est reprise dans la nouvelle échelle de traitement et est limitée à onze mois.

Art. 218. Sans préjudice des conditions réglementaires prescrites, les agents ne peuvent obtenir l'échelle de traitement DA2 ou DT3 qu'à condition de réussir un test de compétences équivalent à la sélection comparative pour le recrutement dans ce grade, organisé par SELOR. — Bureau de sélection de l'administration fédérale.

Art. 219. § 1^{er}. L'effet pécuniaire des dispositions de la présente section prend cours à partir du 1^{er} décembre 2002.

§ 2. Entre le 1^{er} janvier 2002 et la date de publication du présent arrêté, les agents bénéficient de l'échelle de traitement conformément à la carrière dont ils étaient titulaires.

De la date de publication du présent arrêté jusqu'au 30 novembre 2002, les agents maintiennent l'échelle de traitement dont ils bénéficiaient à ladite date de publication, reprise à l'annexe 7 du présent arrêté.

Afdeling 2. — Integratie van de ambtenaren van niveau 3 in niveau D

Art. 220. § 1. De ambtenaren die op 1 januari 2002 titularis zijn van één van de geschrapte graden die hierna in de linkerkolom zijn opgenomen, worden ambtshalve benoemd in één van de graden die in de rechterkolom voorkomen :

klerk	administratief medewerker
werkmeester	technisch medewerker
vakman	

§ 2. Voor de berekening van de graadanciënniteit van de ambtenaren benoemd in de graad van administratief medewerker, worden de diensten gepresteerd in de graad van klerk in aanmerking genomen.

Voor de berekening van de graadanciënniteit van de ambtenaren benoemd in de graad van technisch medewerker, worden de diensten gepresteerd in de graden van vakman en werkmeester in aanmerking genomen.

De anciënniteit verkregen in niveau 3 wordt geacht verkregen te zijn in niveau D.

Art. 221. § 1. De in artikel 220, § 1, bedoelde ambtenaren worden ingeschaald in de weddenschalen verbonden aan hun nieuwe graad overeenkomstig de bijlage 6 bij dit besluit.

§ 2. De door deze ambtenaren verkregen geldelijke anciënniteit wordt geacht verkregen te zijn in de nieuwe weddenschaal.

§ 3. In afwijking van § 1 behouden de ambtenaren benoemd in een graad opgenomen in kolom 1 van de hierna vermelde tabel, voorheen bekleed met de geschrapte graad opgenomen in kolom 2 en die, als overgangmaatregel, genoten van het behoud van de weddenschaal vermeld in kolom 3, er het voordeel van.

Section 2. — Intégration des agents de niveau 3 dans le niveau D

Art. 220. § 1^{er}. Les agents qui, au 1^{er} janvier 2002, sont titulaires de l'un des grades rayés repris ci-après dans la colonne de gauche, sont nommés d'office dans un des grades créés figurant dans la colonne de droite :

commis	collaborateur administratif
chef d'atelier	collaborateur technique
ouvrier spécialiste	

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de grade des agents nommés au grade de collaborateur administratif, sont admissibles les services prestés dans le grade de commis.

Pour le calcul de l'ancienneté de grade des agents nommés au grade de collaborateur technique, sont admissibles les services prestés dans les grades d'ouvrier spécialiste et de chef d'atelier.

L'ancienneté acquise dans le niveau 3 est censée être acquise dans le niveau D.

Art. 221. § 1^{er}. Les agents visés à l'article 220, § 1^{er}, sont intégrés dans les échelles de traitement liées à leur nouveau grade conformément à l'annexe 6 du présent arrêté.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire acquise par ces agents est censée être acquise dans la nouvelle échelle de traitement.

§ 3. En dérogation au § 1^{er}, les agents nommés à un grade repris dans la colonne 1 du tableau ci-dessous, revêtus auparavant d'un grade rayé figurant dans la colonne 2 et qui bénéficiaient, à titre transitoire, du maintien de l'échelle de traitement mentionnée dans la colonne 3, en conservent l'avantage.

1	2	3
Administratief medewerker Collaborateur administratif	Klerk Commis	13.322,58 – 18.165,71 3/1 x 218,66 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05 Cl. 18 a. – N 3 -G.A. Kl. 18 j. – N 3 - G.A.
Administratief medewerker Collaborateur administratif	Klerk Commis	14.631,15 – 19.844,79 3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05 Cl. 18 a. – N 3 -G.A. Kl. 18 j. – N 3 - G.A.
Administratief medewerker Collaborateur administratif	Klerk Commis	13.974,24 – 22.348,56 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 11/2 x 623,61 Cl. 20 a. – N 2 -G.A. Kl. 20 j. – N 2 - G.A.
Technisch medewerker Collaborateur technique	Vakman Ouvrier spécialiste	16.464,21 – 21.717,65 3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 353,03 Cl. 18 a. – N 3 -G.A. Kl. 18 j. – N 3 - G.A.
Technisch medewerker Collaborateur technique	Vakman Ouvrier spécialiste	15.848,11 – 21.101,55 3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 353,03 Cl. 18 a. – N 3 -G.A. Kl. 18 j. – N 3 - G.A.

§ 4. De ambtenaar die bekleed is met de graad van operateur-mechanograaf (afgeschafte graad) die, als overgangmaatregel, van het behoud van de volgende weddenschaal genoot, behoudt het voordeel ervan :

13.295,94 – 17.903,36
3/1 x 140,09
5/2 x 278,95
8/2 x 349,05
Cl. 18 a. – N 3 -G.A.
Kl. 18 j. – N 3 - G.A.

§ 4. L'agent revêtu du grade d'opérateur mécanographe (grade supprimé) qui bénéficiait, à titre transitoire, du maintien de l'échelle de traitement suivante, en conserve l'avantage :

Afdeling 3. — Integrité van de ambtenaren van niveau 2 in niveau C

Art. 222. § 1. De ambtenaren die op 1 juni 2002 titularis zijn van één van de geschrapte graden die hierna in de linkerkolom zijn opgenomen, worden ambtshalve benoemd in één van de graden die in de rechterkolom voorkomen :

bestuursassistent	administratief assistent
technicus	technisch assistent
bestuurschef (22A)	administratief assistent
hoofdtechnicus (22A)	technisch assistent
bestuurschef (22B)	bestuurschef (afgeschafte graad)
hoofdtechnicus (22B)	hoofdtechnicus (afgeschafte graad)

§ 2. Voor de berekening van de graadanciënniteit van de ambtenaren benoemd krachtens § 1, worden de diensten gepresteerd in de geschrapte graad waarvan zij titularis waren in aanmerking genomen.

De anciënniteit verkregen in niveau 2 wordt geacht verkregen te zijn in niveau C.

Art. 223. § 1. De in artikel 222, § 1, bedoelde ambtenaren worden ingeschaald in de weddenschalen verbonden aan hun nieuwe graad overeenkomstig de bijlage 6 van dit besluit.

§ 2. De door deze ambtenaren verkregen geldelijke anciënniteit wordt geacht verkregen te zijn in de nieuwe weddenschaal.

§ 3. In afwijking van § 1, behouden de ambtenaren benoemd in een graad opgenomen in kolom 1 van de hierna vermelde tabel, voorheen bekleed met de geschrapte graad opgenomen in kolom 2 en die, als overgangmaatregel, genoten van het behoud van de weddenschaal vermeld in kolom 3, er het voordeel van.

Section 3. — Intégration des agents de niveau 2 dans le niveau C

Art. 222. § 1^{er}. Les agents qui, au 1^{er} juin 2002, sont titulaires de l'un des grades rayés repris ci-après dans la colonne de gauche, sont nommés d'office dans un des grades figurant dans la colonne de droite :

assistant administratif	assistant administratif
technicien	assistant technique
chef administratif (22A)	assistant administratif
chef technicien (22A)	assistant technique
chef administratif (22B)	chef administratif (grade supprimé)
chef technicien (22B)	chef technicien (grade supprimé)

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de grade des agents nommés en vertu du § 1^{er}, sont admissibles les services prestés dans le grade rayé dont ils étaient titulaires.

L'ancienneté acquise dans le niveau 2 est censée être acquise dans le niveau C.

Art. 223. § 1^{er}. Les agents visés à l'article 222, § 1^{er}, sont intégrés dans les échelles de traitement liées à leur nouveau grade conformément à l'annexe 6 du présent arrêté.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire acquise par ces agents est censée être acquise dans la nouvelle échelle de traitement.

§ 3. En dérogation au § 1^{er}, les agents nommés à un grade repris dans la colonne 1 du tableau ci-dessous, revêtus auparavant d'un grade rayé figurant dans la colonne 2 et qui bénéficiaient, à titre transitoire, du maintien de l'échelle de traitement mentionnée dans la colonne 3, en conservent l'avantage.

1	2	3
Administratief assistent Assistant administratif	Bestuursassistent Assistant administratif	16.984,83 – 25.537,21 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 2/2 x 712,64 9/2 x 623,61 Kl. 20 j. – N 2 - G.A. Cl. 20 a. – N 2 -G.A.
Administratief assistent Assistant administratif	Bestuurschef Chef administratif	18.427,65 – 27.603,64 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 2/2 x 712,64 10/2 x 623,61 Kl. 20 j. – N 2 - G.A. Cl. 20 a. – N 2 -G.A.
Technisch assistent Assistant technique	Technicus Technicien	16.416,43 – 24.968,81 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 2/2 x 712,64 9/2 x 623,61 Kl. 20 j. – N 2 - G.A. Cl. 20 a. – N 2 -G.A.

1	2	3
Hoofdtechnicus (afgeschafte graad) Chef technicien (grade supprimé)	Hoofdtechnicus Chef technicien	18.427,65 – 27.603,64 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 2/2 x 712,64 10/2 x 623,61 Kl. 20 j. – N 2 - G.A. Cl. 20 a. – N 2 -G.A.

§ 4. De ambtenaren die, overeenkomstig de bijlage 6 van dit besluit, ingeschaald zijn in de weddenschaal CA1 kunnen onmiddellijk deelnemen aan de competentiemeting 1.

§ 5. De ambtenaren voorheen titularis van de weddenschaal 20B bekomen, na afloop van de periode van 8 jaar gedurende dewelke ze de jaarlijkse competentietoelage verbonden aan de competentiemeting 1 ontvangen hebben, de weddenschaal CA2 of CT2. Ze kunnen onmiddellijk deelnemen aan de competentiemeting 3.

§ 6. De ambtenaren die, overeenkomstig de bijlage 6 bij dit besluit, ingeschaald zijn in de weddenschaal CA2 of CT2 kunnen onmiddellijk deelnemen aan de competentiemeting 4.

De geslaagden die een anciënniteit van 4 jaar tellen in de weddenschaal CA2 of CT2 bekomen de weddenschaal CA3 of CT3 en dit ten vroegste op 1 september 2003. De anciënniteit verworven in de oude weddenschaal 20E telt mee voor de berekening van deze 4 jaar.

De ambtenaren die gedurende 6 jaar de weddenschaal CA3 of CT3 genoten hebben, bekomen de weddenschaal 22B opgenomen in de bijlage 7 bij dit besluit voor zover er betrekkingen in deze schaal vacant zijn.

§ 7. De ambtenaren titularis van de afgeschafte graad van bestuurschef of van hoofdtechnicus die, overeenkomstig de bijlage 6 van dit besluit, ingeschaald zijn in de weddenschaal CA3 of CT3 bekomen na 6 jaar de weddenschaal 22B opgenomen in de bijlage 7 bij dit besluit voorzover er betrekkingen in deze schaal vacant zijn. Hun graad-anciënniteit telt mee voor de berekening van deze periode van 6 jaar.

§ 8. De ambtenaren titularis van de afgeschafte graad van bestuurschef of van hoofdtechnicus en die de weddenschaal 22B genieten, behouden deze schaal.

Afdeling 4. — Integratie van de ambtenaren van niveau 2+ in niveau B

Art. 224. § 1. De ambtenaren die op 1 oktober 2002 titularis zijn van één van de geschrapte graden die hierna in de linkerkolom zijn opgenomen, worden ambtshalve benoemd in één van de graden die in de rechterkolom voorkomen :

vertaler eerstaanwend vertaler directiesecretaris eerstaanwend directiesecretaris	administratief deskundige
boekhouder eerstaanwend boekhouder	financieel deskundige
paramedicus eerstaanwend paramedicus maatschappelijk assistent eerstaanwend maatschappelijk assistent sociaal controleur eerstaanwend sociaal controleur landmeter-expert onroerende goederen eerstaanwend landmeter- expert onroerende goederen	technisch deskundige
programmeur programmeringsanalist	ICT-deskundige

§ 2. Voor de berekening van de graadanciënniteit van de ambtenaren benoemd krachtens § 1, worden de diensten gepresteerd in de twee geschrapte graden van de loopbaan waarvan zij titularis geweest zijn in aanmerking genomen.

De anciënniteit verkregen in niveau 2+ wordt geacht verkregen te zijn in niveau B.

§ 4. Les agents qui, conformément à l'annexe 6 du présent arrêté, sont intégrés dans l'échelle de traitement CA1 peuvent participer immédiatement à la mesure de compétences 1.

§ 5. Les agents anciennement titulaires de l'échelle de traitement 20B obtiennent, à l'issue de la période de 8 ans pendant laquelle ils ont reçu l'allocation de compétences annuelle liée à la mesure de compétences 1, l'échelle de traitement CA2 ou CT2. Ils peuvent participer immédiatement à la mesure de compétences 3.

§ 6. Les agents qui, conformément à l'annexe 6 du présent arrêté, sont intégrés dans l'échelle de traitement CA2 ou CT2 peuvent participer immédiatement à la mesure de compétences 4.

Les lauréats qui comptent une ancienneté de 4 ans dans l'échelle de traitement CA2 ou CT2 obtiennent l'échelle de traitement CA3 ou CT3 et ceci au plus tôt le 1^{er} septembre 2003. L'ancienneté acquise dans l'ancienne échelle de traitement 20E compte pour le calcul de ces 4 ans.

Les agents qui ont bénéficié pendant 6 ans de l'échelle de traitement CA3 ou CT3, obtiennent l'échelle de traitement 22B reprise à l'annexe 7 du présent arrêté dans la limite des emplois de cette échelle vacants.

§ 7. Les agents titulaires du grade supprimé de chef administratif ou de chef technicien qui, conformément à l'annexe 6 du présent arrêté, sont intégrés dans l'échelle de traitement CA3 ou CT3 obtiennent après 6 ans l'échelle de traitement 22B reprise en annexe 7 du présent arrêté dans la limite des emplois de cette échelle vacants. Leur ancienneté de grade est prise en compte pour le calcul de cette période de 6 ans.

§ 8. Les agents titulaires du grade supprimé de chef administratif ou de chef technicien et qui bénéficient de l'échelle 22B, maintiennent cette échelle.

Section 4. — Intégration des agents de niveau 2+ dans le niveau B

Art. 224. § 1^e. Les agents qui, au 1^{er} octobre 2002, sont titulaires de l'un des grades rayés repris ci-après dans la colonne de gauche, sont nommés d'office dans un des grades figurant dans la colonne de droite :

traducteur traducteur principal secrétaire de direction secrétaire de direction principal	expert administratif
comptable comptable principal	expert financier
assistant médical assistant médical principal assistant social assistant social principal contrôleur social contrôleur social principal géomètre-expert immobilier géomètre-expert immobilier principal	expert technique
programmeur analyste de programmation	expert ICT

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté de grade des agents nommés en vertu du § 1^{er}, sont admissibles les services prestés dans les deux grades rayés de la carrière dont ils ont été titulaires.

L'ancienneté acquise dans le niveau 2+ est censée être acquise dans le niveau B.

Art. 225. § 1. De in artikel 224, § 1, bedoelde ambtenaren worden ingeschaald in de weddenschalen verbonden aan hun nieuwe graad overeenkomstig de bijlage 6 van dit besluit.

§ 2. De door deze ambtenaren verkregen geldelijke anciënniteit wordt geacht verkregen te zijn in de nieuwe weddenschaal.

§ 3. In afwijking van § 1 kunnen de ambtenaren benoemd in een graad opgenomen in kolom 1 van de hierna vermelde tabel en voorheen bekleed met de geschrapte graad opgenomen in kolom 2, het voordeel van de weddenschaal vermeld in kolom 3 behouden.

Art. 225. § 1^{er}. Les agents visés à l'article 224, § 1^{er}, sont intégrés dans les échelles de traitement liées à leur nouveau grade conformément à l'annexe 6 du présent arrêté.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire acquise par ces agents est censée être acquise dans la nouvelle échelle de traitement.

§ 3. En dérogation au § 1^{er}, les agents nommés à un grade repris dans la colonne 1 du tableau ci-dessous, revêtus auparavant d'un grade rayé figurant dans la colonne 2, peuvent conserver l'avantage de l'échelle de traitement mentionnée dans la colonne 3.

1	2	3
Administratief deskundige Expert administratief	Vertaler Traducteur	Schaal/Echelle 26J 17.905,40 – 26.979,93 3/1 x 252,18 1/2 x 292,59 1/2 x 390,04 3/2 x 672,31 9/2 x 624,27
Administratief deskundige Expert administratief	Directiesecretaris Secrétaire de direction	Schaal/Echelle 26D 15.323,33 – 23.823,00 3/1 x 252,18 2/2 x 390,04 2/2 x 672,31 9/2 x 624,27
Financieel deskundige Expert financier Technisch deskundige Expert technique	Boekhouder Comptable Landmeter-expert onroerende goederen Géomètre-expert immobilier	Schaal/Echelle 26H 17.728,11 – 26.802,64 3/1 x 252,18 1/2 x 292,59 1/2 x 390,04 3/2 x 672,31 9/2 x 624,27
Technisch deskundige Expert technique	Maatschappelijk assistent Assistant social Paramedicus Assistant médical	Schaal/Echelle 26I 17.854,30 – 25.212,13 3/1 x 312,09 12/2 x 535,13
Technisch deskundige Expert technique	Sociaal controleur Contrôleur social	Schaal/Echelle 26K 17.994,53 – 27.166,51 3/1 x 252,18 2/2 x 390,04 3/2 x 672,31 9/2 x 624,27
ICT deskundige Expert ICT	Programmeur Programmeur	Schaal/Echelle 26L 18.442,68 – 27.517,21 3/1 x 252,18 1/2 x 292,59 1/2 x 390,04 3/2 x 672,31 9/2 x 624,27
Administratief deskundige Expert administratief	Eerste aanwezig vertaler Traducteur principal	Schaal/Echelle 28G 21.078,68 – 30.176,92 3/1 x 292,59 2/2 x 292,59 3/2 x 672,31 9/2 x 624,27
Administratief deskundige Expert administratief	Eerste aanwezig vertaler Traducteur principal	Schaal/Echelle 28I 21.494,16 – 30.592,47 3/1 x 292,59 2/2 x 292,59 3/2 x 672,31 9/2 x 624,27

§ 4. In afwijking van § 1 behouden de ambtenaren benoemd in een graad opgenomen in kolom 1 van de hierna vermelde tabel en voorheen bekleed met de geschrapte graad opgenomen in kolom 2 en die, als overgangmaatregel, het behoud van de weddenschaal vermeld in kolom 3 genoten, er het voordeel van.

§ 4. En dérogation au § 1^{er}, les agents nommés à un grade repris dans la colonne 1 du tableau ci-dessous, revêtus auparavant d'un grade rayé figurant dans la colonne 2 du même tableau et qui bénéficiaient, à titre transitoire, du maintien de l'échelle de traitement mentionnée dans la colonne 3, en conservent l'avantage.

1	2	3
Technisch deskundige Expert technique	Paramedicus Assistant médical	16.984,83 - 25.537,21 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 2/2 x 712,64 9/2 x 623,61 Kl. 20 j. - N2 - G.A. Cl. 20 a. - N 2 - G.A.
Technisch deskundige Expert technique	Paramedicus Assistant médical	17.990,45 - 27.166,44 3/1 x 267,31 2/2 x 356,34 2/2 x 712,64 10/2 x 623,61 Kl. 20 j. - N2 - G.A. Cl. 20 a. - N 2 - G.A.
Technisch deskundige Expert technique	Paramedicus Assistant médical	17.626,03 - 25.403,79 1/1 x 306,01 1/1 x 524,67 1/1 x 525,52 12/2 x 535,13 Kl. 23 j. - N 2+ - G.A. Cl. 23 a. - N 2+ -G.A.
Technisch deskundige Expert technique	Eerstaanwendend paramedicus Assistant médical principal	19.933,57 - 28.271,96 1/1 x 312,09 2/2 x 535,13 12/2 x 579,67 Kl. 23 j. - N 2+ - G.A. Cl. 23 a. - N 2+ -G.A.
Technisch deskundige Expert technique	Eerstaanwendend paramedicus Assistant médical principal	20.424,04 - 29.342,10 1/1 x 312,09 2/1 x 535,13 13/2 x 579,67 Kl. 23 j. - N 2+ - G.A. Cl. 23 a. - N 2+ -G.A.

§ 5. De ambtenaren voorheen titularis van de weddenschalen 26A, 26B, 26C, 26E, 26F of 26G kunnen onmiddellijk deelnemen aan de competentiemeting 1.

§ 6. De ambtenaren voorheen titularis van de weddenschalen 26J, 26D, 26K, 26H of 26I, kunnen onmiddellijk deelnemen aan de competentiemeting 2.

§ 7. De ambtenaren voorheen titularis van de weddenschalen 26I, 26H, 26J of 26K en die minstens 12 jaar graadanciënniteit tellen op 1 oktober 2002 bekomen, wanneer ze geslaagd zijn voor de competentiemeting 2, de weddenschalen BA2, BT2 of BF2 zodra ze 18 jaar graadanciënniteit tellen.

De niet geslaagden bekomen, indien ze 18 jaar graadanciënniteit tellen, de weddenschalen 28E, 28C, 28G of 28H opgenomen in de bijlage 7 bij dit besluit. Deze ambtenaren kunnen deelnemen aan de competentiemeting 2.

De administratief deskundige die bezoldigd is in de weddenschaal 28 G, en die laureaat is van de competentiemeting 2, behoudt het voordeel van de volgende weddenschaal :

21.078,68 - 30.176,92
3/1 x 292,59
2/2 x 292,59
3/2 x 672,31
9/2 x 624,27

Indien zou blijken dat de algemene bepalingen inzake integratie gunstiger zijn dan deze van deze paragraaf, dan worden de voordeligste bepalingen toegepast.

§ 8. De ambtenaren voorheen titularis van de weddenschaal 26L, kunnen onmiddellijk deelnemen aan de competentiemeting 4.

Afdeling 5. — Overgangsbepaling die gemeenschappelijk is aan de ambtenaren geïntegreerd in de niveaus B en C

Art. 226. Voor de ambtenaren die uiterlijk op 31 augustus 2003 voor de eerste maal slagen in de voorgeschreven competentiemeting, wordt de termijn vereist om de eerste bevordering door verhoging in weddenschaal in hun graad te bekomen verminderd met één jaar.

§ 5. Les agents anciennement titulaires des échelles de traitement 26A, 26B, 26C, 26E, 26F ou 26G peuvent participer immédiatement à la mesure de compétences 1.

§ 6. Les agents anciennement titulaires des échelles de traitement 26J, 26D, 26K, 26H ou 26I peuvent participer immédiatement à la mesure de compétences 2.

§ 7. Les agents anciennement titulaires des échelles de traitement 26I, 26H, 26J ou 26K et qui comptent au moins 12 ans d'ancienneté de grade le 1^{er} octobre 2002 obtiennent, lorsqu'ils sont lauréats de la mesure de compétences 2, les échelles de traitement BA2, BT2 ou BF2 dès qu'ils comptent 18 ans d'ancienneté de grade.

Les non lauréats obtiennent, dès qu'ils comptent 18 ans d'ancienneté de grade, les échelles 28E, 28C, 28G ou 28H reprises à l'annexe 7 du présent arrêté. Ces agents peuvent participer à la mesure de compétences 2.

L'expert administratif rémunéré par l'échelle 28 G, lauréat de la mesure de compétences 2, conserve l'avantage de l'échelle de traitement suivante :

21.078,68 - 30.176,92
3/1 x 292,59
2/2 x 292,59
3/2 x 672,31
9/2 x 624,27

S'il apparaît que les dispositions générales d'intégration sont plus avantageuses que celles du présent paragraphe, les dispositions les plus avantageuses s'appliquent.

§ 8. Les agents anciennement titulaires de l'échelle de traitement 26L, peuvent participer immédiatement à la mesure de compétences 4.

Section 5. — Disposition transitoire commune aux agents intégrés dans les niveaux B et C

Art. 226. Pour les agents qui, le 31 août 2003 au plus tard, ont réussi pour la première fois la mesure de compétences prescrite, le délai requis pour obtenir la première promotion par avancement barémique dans leur grade est diminué d'un an.

HOOFDSTUK IV. — *Diverse bepalingen*

Art. 227. § 1. De volgende graden worden geschrapt :

- 1° in niveau 4
 - beambte
 - geschoold arbeider
 - arbeider
- 2° in niveau 3
 - klerk
 - vakman
 - werkmeester
- 3° in niveau 2
 - bestuurassistent
 - technicus
 - bestuurschef
 - hoofdtechnicus
- 4° in niveau 2+
 - vertaler
 - directiesecretaris
 - sociaal controleur
 - boekhouder
 - landmeter-expert onroerende goederen
 - maatschappelijk assistent
 - paramedicus
 - programmeur
 - eerstaanwendend directiesecretaris
 - eerstaanwendend landmeter-expert onroerende goederen
 - eerstaanwendend boekhouder
 - eerstaanwendend maatschappelijk assistent
 - eerstaanwendend paramedicus
 - eerstaanwendend vertaler
 - eerstaanwendend sociaal controleur
 - programmeringsanalist

§ 2 In afwijking van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, omvat het niveau B de afgeschafte graden van conducteur van werken en technisch ingenieur.

§ 3. In afwijking van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, omvat het niveau C de afgeschafte graden van bestuurschef, hoofdtechnicus, en programmeur 2^e klasse en verpleegassistent.

§ 4. In afwijking van artikel 3, § 1 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, omvat het niveau D de afgeschafte graden van operateur-mechanograaf en hoofdoperateur-mechanograaf.

Art. 228. De reglementaire bepalingen die van toepassing zijn in de federale overheidsdiensten zijn eveneens van toepassing in de ministeries zolang er geen toepassing wordt gemaakt van artikel 19 van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

HOOFDSTUK V. — *Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen*

Art. 229. De geslaagden van de ingerichte of lopende vergelijkende selecties voor een der bij dit besluit geschrapte graden worden geacht geslaagden te zijn voor van een vergelijkende selectie voor de graad overeenstemmend met de geschrapte graad.

Art. 230. De ambtenaren die houder zijn van het brevet bedoeld in artikel 14, § 2, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel waaruit blijkt dat ze geslaagd zijn in het gedeelte over de algemene vorming van niveau 1 en die nadien aan een vergelijkende selectie voor overgang naar niveau B deelnemen worden, op hun verzoek, vrijgesteld van deze proef.

CHAPITRE IV. — *Dispositions diverses*

Art. 227. § 1^{er}. Les grades suivants sont rayés :

- 1° au niveau 4
 - agent administratif
 - ouvrier qualifié
 - ouvrier
- 2° au niveau 3
 - commis
 - ouvrier spécialiste
 - chef d'atelier
- 3° au niveau 2
 - assistant administratif
 - technicien
 - chef administratif
 - chef technicien
- 4° au niveau 2+
 - traducteur
 - secrétaire de direction
 - contrôleur social
 - comptable
 - géomètre-expert immobilier
 - assistant social
 - assistant médical
 - programmeur
 - secrétaire de direction principal
 - géomètre-expert immobilier principal
 - comptable principal
 - assistant social principal
 - assistant médical principal
 - traducteur principal
 - contrôleur social principal
 - analyste de programmation

§ 2. Par dérogation à l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, le niveau B comprend les grades supprimés de conducteur de travaux et d'ingénieur technicien.

§ 3. Par dérogation à l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, le niveau C comprend les grades supprimés de chef administratif, de chef technicien, de programmeur de 2^e classe et l'hospitalier.

§ 4. Par dérogation à l'article 3, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, le niveau D comprend les grades supprimés d'opérateur mécanographe et de chef opérateur mécanographe.

Art. 228. Les dispositions réglementaires applicables dans les services publics fédéraux sont également applicables dans les ministères aussi longtemps qu'il n'est pas fait application de l'article 19 de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 portant diverses dispositions concernant la mise en place des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation.

CHAPITRE V. — *Dispositions transitoires, abrogatoires et finales*

Art. 229. Les lauréats des sélections comparatives organisées ou en cours d'organisation à un des grades rayés par le présent arrêté sont censés être lauréats d'une sélection comparative au grade correspondant au grade rayé.

Art. 230. Les agents porteurs du brevet visé à l'article 14, § 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat attestant la réussite d'une épreuve de formation générale du niveau 1 et qui participent par la suite à une sélection comparative pour l'accès au niveau B sont, à leur demande, dispensés de cette épreuve.

Art. 231. De kandidaat die geslaagd is voor het algemeen gedeelte van een vergelijkende selectie in een graad van niveau 2+ behoudt het voordeel van dit slagen indien hij nadien aan een of meerdere voor een graad van niveau B georganiseerde vergelijkende selecties deelneemt.

Art. 232. De kandidaat die geslaagd is in het algemeen gedeelte van een vergelijkende selectie in een graad van niveau 2 behoudt het voordeel van dit slagen indien hij nadien aan een of meerdere voor een graad van niveau C georganiseerde vergelijkende selecties deelneemt.

Art. 233. De Rijksambtenaren die, op de datum van bekendmaking van dit besluit in het *Belgisch Staatsblad*, een deel van de brevetten bedoeld in artikel 14, § 2, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel behaald hebben, kunnen, tot 31 december 2005, de ontbrekende brevetten behalen.

Art. 234. § 1. De ambtenaren die geslaagd zijn in een vergelijkende examen of selectie voor overgang naar niveau 1, behouden het voordeel van hun slagen niettegenstaande hun inschaling, naar gelang het geval, in de niveaus C of B.

§ 2. De ambtenaren die geslaagd zijn in een vergelijkend examen of selectie voor overgang naar niveau 2+, ingericht of lopend op de datum van 1 oktober 2002 worden vrijgesteld van de algemene proef van een vergelijkende selectie voor overgang naar niveau B.

§ 3. De ambtenaren die geslaagd zijn in een vergelijkend examen of selectie voor overgang naar niveau 2, ingericht of lopend op de datum van 1 juni 2002, worden vrijgesteld van de algemene proef van een vergelijkende selectie voor overgang naar niveau C.

De ambtenaren die geslaagd zijn in een selectie voor baremieke verhoging in de weddenschaal 20E die lopend is op de datum van 1 juni 2002 bekomen, naar gelang het geval, de weddenschaal CA2 of CT2 vanaf de eerste dag van de maand die de datum van het proces-verbaal van de selectie volgt.

De in het tweede lid bedoelde ambtenaren genieten van de bepalingen van artikel 223, § 6.

§ 4. De ambtenaren die geslaagd zijn in een vergelijkend examen of selectie voor overgang naar niveau 3, ingericht of lopend op de datum van 1 januari 2002, worden vrijgesteld van de vereiste competentietest voor het bekomen van de weddenschaal DA2 of DT3.

Art. 235. De geslaagden voor het examen voor bevordering in graad tot de graad van werkmeester die, op 1 januari 2002, nog niet benoemd werden in deze graad, hebben voor het bekomen de weddenschaal DT5 voorrang op de niet-geslaagden, binnen de grenzen van de vacante betrekkingen en mits naleving van artikel 31 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel.

Art. 236. § 1. De procedures inzake vergelijkende selectie en openstelling, die lopend zijn op 31 december 2001 voor wat betreft de niveaus 3 en 4, op 31 mei 2002 voor wat betreft niveau 2 en op 30 september 2002 voor wat betreft niveau 2+, worden verdergezet op grond van de bepalingen van dit besluit.

§ 2. De benoemingen die uit andere dan deze bedoeld in § 1 procedures van vergelijkende selectie voortvloeien hebben plaats in de bestaande graad op 31 december 2001 voor de niveaus 3 en 4, op 31 mei 2002 voor niveau 2 en op 30 september 2002 voor niveau 2+. Indien de graad een door dit besluit geschrapte graad is, worden de ambtenaren nadien ambtshalve in de overeenstemmende graad benoemd.

Art. 237. § 1. De procedures inzake bevordering en verandering van graad die lopend zijn op 31 december 2001 voor de niveaus 3 en 4, op 31 mei 2002 voor niveau 2 en op 30 september 2002 voor niveau 2+, worden verder geregeld door de bepalingen zoals die van kracht waren op deze data.

De benoemingen die het resultaat zijn van de in het eerste lid bedoelde procedures gebeuren in de graad die bestaat op 31 december 2001 voor de niveaus 3 en 4, op 31 mei 2002 voor niveau 2 en op 30 september 2002 voor niveau 2+. Indien de graad een door dit besluit geschrapte graad betreft worden de ambtenaren vervolgens ambtshalve in de overeenstemmende graad benoemd.

§ 2. De aanwijzing in een hoger ambt kan slechts behouden worden na 31 december 2001 voor de niveaus 3 en 4, na 31 mei 2002 voor het niveau 2 en na 30 september 2002 voor het niveau 2+, in de mate dat de voorlopige graad behoort tot een hoger niveau dan dat van de werkelijke graad die uit de inschaling van de betrokken ambtenaar voortvloeit of bezoldigd is in een hogere weddenschaal.

Art. 231. Le candidat qui a réussi l'épreuve générale d'une sélection comparative à un grade classé dans le niveau 2+ conserve le bénéfice de sa réussite si par la suite, il participe à une ou plusieurs sélections comparatives organisées pour un grade du niveau B.

Art. 232. Le candidat qui a réussi l'épreuve générale d'une sélection comparative à un grade classé dans le niveau 2 conserve le bénéfice de sa réussite si par la suite il participe à une ou plusieurs sélections comparatives organisées pour un grade du niveau C.

Art. 233. Les agents de l'Etat qui, à la date de publication du présent arrêté au *Moniteur belge*, ont acquis une partie des brevets visés à l'article 14, § 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, ont, jusqu'au 31 décembre 2005, pour acquérir les brevets manquants.

Art. 234. § 1^{er}. Les agents qui sont lauréats d'un concours ou d'une sélection comparative pour l'accession au niveau 1, conservent le bénéfice de leur réussite nonobstant leur intégration, selon le cas, dans les niveaux C ou B.

§ 2. Les agents qui sont lauréats d'un concours ou d'une sélection comparative pour l'accession au niveau 2+, organisés ou en cours d'organisation à la date du 1^{er} octobre 2002, sont dispensés de l'épreuve générale d'une sélection comparative pour l'accession au niveau B.

§ 3. Les agents qui sont lauréats d'un concours ou d'une sélection comparative pour l'accession au niveau 2, organisés ou en cours d'organisation à la date du 1^{er} juin 2002, sont dispensés de l'épreuve générale d'une sélection comparative pour l'accession au niveau C.

Les agents qui sont lauréats d'une sélection par avancement barémique à l'échelle 20E en cours d'organisation à la date du 1^{er} juin 2002, obtiennent selon le cas l'échelle de traitements CA2 ou CT2 à partir du premier jour du mois qui suit la date du procès-verbal de la sélection.

Les agents visés à l'alinéa 2 bénéficient des dispositions de l'article 223, § 6.

§ 4. Les agents qui sont lauréats d'un concours ou d'une sélection comparative pour l'accession au niveau 3, organisés ou en cours d'organisation à la date du 1^{er} janvier 2002, sont dispensés du test de compétences nécessaire pour obtenir l'échelle DA2 ou DT3.

Art. 235. Les lauréats de l'examen d'avancement de grade au grade de chef d'atelier qui, au 1^{er} janvier 2002, n'ont pas été nommés audit grade, obtiennent l'échelle DT5 par priorité aux non-lauréats, dans la limite des emplois vacants et le respect de l'article 31 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat.

Art. 236. § 1^{er}. Les procédures de sélection comparative et de mise à la retraite, en cours à la date du 31 décembre 2001 pour ce qui concerne les niveaux 3 et 4, du 31 mai 2002 pour ce qui concerne le niveau 2 et du 30 septembre 2002 pour ce qui concerne le niveau 2+, sont poursuivies sur la base des dispositions du présent arrêté.

§ 2. Les nominations qui résultent de procédures de sélection comparative autres que celles visées au § 1^{er} ont lieu dans le grade existant au 31 décembre 2001 pour les niveaux 3 et 4, au 31 mai 2002 pour le niveau 2 et au 30 septembre 2002 pour niveau 2+. Si le grade est un grade rayé par le présent arrêté, les agents sont ensuite nommés d'office dans le grade correspondant.

Art. 237. § 1^{er}. Les procédures de promotion et de changement de grade en cours au 31 décembre 2001 pour les niveaux 3 et 4, au 31 mai 2002 pour le niveau 2 ou au 30 septembre 2002 pour le niveau 2+, restent régies par les dispositions telles qu'elles étaient en vigueur à ces dates.

Les nominations qui résultent des procédures visées à l'alinéa 1^{er} ont lieu dans le grade existant au 31 décembre 2001 pour les niveaux 3 et 4, au 31 mai 2002 pour le niveau 2 et au 30 septembre 2002 pour le niveau 2+. Si le grade est un grade rayé par le présent arrêté, les agents sont ensuite nommés d'office dans le grade correspondant.

§ 2. La désignation à une fonction supérieure ne peut être maintenue, au-delà du 31 décembre 2001 pour les niveaux 3 et 4, du 31 mai 2002 pour le niveau 2 et du 30 septembre 2002 pour le niveau 2+, que dans la mesure où le grade précaire appartient à un niveau supérieur à celui du grade effectif résultant de l'intégration de l'agent concerné ou est rémunéré dans une échelle de traitement supérieure.

Art. 238. Onverminderd de andere bepalingen van artikel 33*bis* van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de rijksambtenaren en in afwachting van de inwerkingtreding van artikel 5 van het koninklijk besluit van 16 november 2001 houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het statuut van het rijkspersoneel :

1° is de interdepartementale stagecommissie paritair samengesteld uit :

a) de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid, voorzitter;

b) een houder van een managementfunctie –2 van de andere taalrol dan de afgevaardigd bestuurder van het onder 1° bedoeld Bureau, aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren;

c) de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie;

d) twee andere secretarissen-generaal of voorzitters van directiecomités, per taalrol, aangewezen door de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren;

e) de houder van de managementfunctie –1 bij het Opleidingsinstituut van de Federale Overheid;

f) de opleidingsdirecteur onder wiens toezicht de stagiair staat;

g) negen leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en dit, naar rato van drie leden per organisatie.

De minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren wijst bovendien twee secretarissen-generaal of twee voorzitters van directiecomités per taalrol aan in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid;

2° de interdepartementale stagecommissie beraadslaagt geldig over een stagiair wanneer ten minste negen leden aanwezig zijn waarvan drie behoren tot dezelfde taalrol als de stagiair of het bewijs geleverd hebben de tweede taal voldoende te kennen, overeenkomstig artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;

3° de verantwoordelijke van het bestuur waarvoor de stagiair voorlopig is aangewezen en die tot dezelfde taalrol als deze behoort, wordt ambtshalve gehoord.

Art. 239. In afwachting van de inwerkingtreding van artikel 13, 2° tot 4°, van hetzelfde besluit, dient artikel 38*bis*, § 1, tweede en derde lid van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van de rijksambtenaren als volgt te worden gelezen :

« De stagecommissie of de afdeling is paritair samengesteld uit :

1° ten minste twee ambtenaren van ten minste rang 13 aangewezen door de secretaris-generaal of door de voorzitter van het directiecomité;

2° de opleidingsdirecteur;

3° leden aangewezen door de representatieve vakorganisaties in de zin van artikel 7 of van artikel 8, § 1, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en dit naar rato van ten hoogste twee leden per organisatie.

De secretaris-generaal of de voorzitter van het directiecomité wijst één van de ambtenaren van rang 13 aan om het voorzitterschap van de commissie of van de afdeling waar te nemen. Hij kan eveneens andere ambtenaren van ten minste rang 13 aanwijzen in de hoedanigheid van plaatsvervangend lid. »

Art. 240. Onverminderd de artikelen 234 en 235 van dit besluit worden de stages en de beroepen inzake stage die lopend zijn op 31 december 2001 voor wat betreft de niveaus 3 en 4, op 31 mei 2002 voor wat betreft niveau 2 en op 30 september 2002 voor wat betreft niveau 2+ verdergezet volgens de bepalingen die vóór die data van toepassing waren.

Art. 238. Sans préjudice des autres dispositions de l'article 33*bis* de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et en attendant l'entrée en vigueur de l'article 5 de l'arrêté royal du 16 novembre 2001 modifiant diverses dispositions réglementaires en matière de statut des agents de l'Etat :

1° la commission interdépartementale des stages se compose paritairement :

a) de l'administrateur délégué du SELOR – Bureau de sélection de l'Administration fédérale, président;

b) d'un titulaire d'une fonction de management –2 de l'autre rôle linguistique que l'administrateur délégué du Bureau visé au 1° et désigné par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions;

c) du président du comité de direction du Service public fédéral Personnel et Organisation;

d) de deux autres secrétaires généraux ou présidents de comité de direction, par rôle linguistique, désignés par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions;

e) du titulaire de la fonction de management –1 auprès de l'Institut de formation de l'administration fédérale;

f) du directeur de la formation qui a le stagiaire sous sa surveillance;

g) de neuf membres désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et ce, à raison de trois membres par organisation.

Le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions désigne en outre deux secrétaires généraux ou deux présidents de comité de direction par rôle linguistique en qualité de membre suppléant;

2° la commission interdépartementale des stages délibère valablement au sujet d'un stagiaire lorsque neuf membres au moins sont présents dont trois appartiennent au même rôle linguistique que le stagiaire ou ont fourni la preuve qu'ils connaissent suffisamment la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966;

3° le responsable de l'administration à laquelle le stagiaire est provisoirement affecté et appartenant au même rôle linguistique que celui-ci est entendu d'office.

Art. 239. En attendant l'entrée en vigueur de l'article 13, 2° à 4°, du même arrêté, l'article 38*bis*, § 1^{er}, alinéas 2 et 3 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat doit se lire comme suit :

« La commission des stages ou la section se compose paritairement :

1° de deux fonctionnaires au moins du rang 13 au moins désignés par le secrétaire général ou par le président du comité de direction;

2° du directeur de la formation;

3° de membres désignés par les organisations syndicales représentatives au sens de l'article 7 ou de l'article 8, § 1^{er}, de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, et ce, à raison de deux membres au plus par organisation.

Le secrétaire général ou le président du comité de direction désigne un des fonctionnaires du rang 13 pour assumer la présidence de la commission ou de la section. Il peut également désigner d'autres fonctionnaires du rang 13 au moins en qualité de suppléant. »

Art. 240. Sans préjudice des articles 234 et 235 du présent arrêté, les stages et les recours concernant le stage en cours à la date du 31 décembre 2001 pour les niveaux 3 et 4, du 31 mai 2002 pour le niveau 2 et du 30 septembre 2002 pour le niveau 2+ sont poursuivis sur base des dispositions en vigueur avant ces dates.

Art. 241. Worden opgeheven :

1° de artikelen 1 tot 9 van het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de Rijksbesturen kunnen titularis zijn;

2° de artikelen 1 tot 13 van het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling en de loopbaan van sommige personeelsleden van de Rijksbesturen;

3° het koninklijk besluit van 11 januari 1965 houdende vaststelling van de manier van aanwijzing van de groepsleider in de typediensten en van hun bezoldiging;

4° het koninklijk besluit van 14 februari 1968 houdende administratieve en geldelijke bepalingen ten gunste van de personeelsleden der rijksbesturen die met sommige graden van het controle- en opzichterspersoneel zijn bekleed;

5° het koninklijk besluit van 11 februari 1977 houdende bijzondere administratieve en geldelijke bepalingen betreffende sommige personeelsleden in de rijksbesturen;

6° artikel 16, 2°, van het koninklijk besluit van 31 maart 1995 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel en van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

7° artikel 5 van het koninklijk besluit van 4 augustus 1996 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen.

Art. 242. Onverminderd andersluidende bepalingen, treedt dit besluit in werking de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van :

1° de bepalingen die de notie ministeries door deze van federale overheidsdiensten of door deze van federale overheidsdiensten en programmatorische federale overheidsdiensten vervangen, die de notie van secretaris-generaal door deze van voorzitter van het directiecomité vervangen, die de notie van directieraad door deze van directiecomité vervangen en die de bepalingen betreffende het college van diensthoofden opheffen, die, voor elke federale overheidsdienst, in werking treden op de datum vastgesteld door de minister onder wiens gezag de dienst werd opgericht, krachtens artikel 19 van het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

2° de bepalingen die een aangepaste lezing voor de instellingen van openbaar nut verschaffen van de regels betreffende de omvorming van de vergelijkende examens en examens in selecties, die uitwerking hebben met ingang van 9 januari 2001;

3° de bepalingen die de oprichting van niveau D en de transitie verzekeren van de niveaus 4 en 3 naar niveau D, die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2002;

4° de bepalingen die de oprichting van niveau C en de transitie verzekeren van niveau 2 naar niveau C, die in werking treden op 1 juni 2002;

5° de bepalingen die de oprichting van niveau B en de transitie verzekeren van niveau 2+ naar niveau B, die in werking treden op 1 oktober 2002.

Gegeven te Brussel, 5 september 2002.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de Openbare Besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Art. 241. Sont abrogés :

1° les articles 1^{er} à 9 de l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les agents des administrations de l'Etat;

2° les articles 1^{er} à 13 de l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique et à la carrière de certains agents des administrations de l'Etat;

3° l'arrêté royal du 11 janvier 1965 fixant le mode de désignation et la rétribution des chefs d'équipe dans les services de dactylographie;

4° l'arrêté royal du 14 février 1968 portant des dispositions administratives et pécuniaires en faveur des agents de l'Etat, titulaires de certains grades du personnel de contrôle et de surveillance des travaux;

5° l'arrêté royal du 11 février 1977 portant des dispositions administratives et pécuniaires particulières en faveur de certains agents des administrations de l'Etat;

6° l'article 16, 2°, de l'arrêté royal du 31 mars 1995 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat et l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public;

7° l'article 5 de l'arrêté royal du 4 août 1996 modifiant l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat.

Art. 242. Sous réserve de dispositions contraires, le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception :

1° des dispositions qui remplacent la notion de ministères par celle de services publics fédéraux ou par celle de services publics fédéraux et services publics fédéraux de programmation, qui remplacent la notion de secrétaire général par celle de président du comité de direction, qui remplacent la notion de conseil de direction par celle de comité de direction et qui abrogent les dispositions relatives au collège des chefs de service, qui entrent en vigueur, pour chaque service public fédéral, à la date fixée par le ministre sous l'autorité duquel le service a été créé, conformément à l'article 19 de l'arrêté royal du 19 juillet 2001 portant diverses dispositions concernant la mise en place des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation;

2° des dispositions qui procurent une lecture appropriée aux organismes d'intérêt public des règles relatives à la transformation des concours et examens en sélections, qui produisent leurs effets le 9 janvier 2001;

3° des dispositions qui assurent la création du niveau D et la transition des niveaux 4 et 3 vers le niveau D, qui produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2002;

4° des dispositions qui assurent la création du niveau C et la transition du niveau 2 vers le niveau C, qui entrent en vigueur le 1^{er} juin 2002;

5° des dispositions qui assurent la création du niveau B et la transition du niveau 2+ vers le niveau B, qui entrent en vigueur le 1^{er} octobre 2002.

Donné à Bruxelles, le 5 septembre 2002.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Bijlage 1 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan
van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Annexe 1 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002
portant réforme de la carrière
de certains agents des administrations de l'Etat

	DEPLACEMENTS PAR JOURNEE DU CALENDRIER / REIS PER KALENDERDAG		SUPPLEMENT POUR LA NUIT / TOESLAG WEGENS NACHTVERBLIJF	
	de plus de 5 heures à moins de 8 heures / Van meer dan 5 uur tot minder dan 8 uur	de plus de 8 heures / van 8 uur en meer	logement aux frais de l'agent / logies op kosten van het personeelslid	logement gratuit / kosteloos logies
Grades classés aux rangs ou dans les niveaux /Graden ingedeeld in de rangen of in de niveaus				
15 à 17 Responsable de la Cellule stratégique Hoofd van de cel beleidsvoorbereiding	2,38 EUR	11,95 EUR	27,22 EUR	14,33 EUR
10 à 13 Membres de la Cellule stratégique Leden van de cel beleidsvoorbereiding	2,38 EUR	10,02 EUR	25,31 EUR	12,42 EUR
niveaux B - C - D / niveaus B - C - D	2,38 EUR	8,11 EUR	23,41 EUR	10,51 EUR

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van
de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE
De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Bijlage 2 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan
van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant
réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE
Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Annexe 2 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002
portant réforme de la carrière
de certains agents des administrations de l'Etat

Niveau D

Indice / Indicie	40 A	40 B - 42 A	42 B	42 C	42 D	42 E
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 58,17 10/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 108,72 10/2 x 151,28	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60
0	12.246,70	12.334,26	12.495,17	13.004,89	13.986,46	14.277,92
1	12.355,42	12.442,98	12.603,89	13.113,61	14.095,18	14.386,64
2	12.464,14	12.551,70	12.712,61	13.222,33	14.203,90	14.495,36
3	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
4	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
5	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
6	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
7	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
8	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
9	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
10	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
11	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
12	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
13	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
14	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
15	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
16	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
17	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
18	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
19	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
20	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
21	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
22	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
23	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
24	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
25	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
26	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
27	13.404,34	14.025,66	14.551,57	15.249,61	16.231,18	16.522,64

Niveau D

Indice / Indicie	DT 1	DT 2	DT 3	DT 4	DT 5	DA 1	DA 2	DA 3	DA 4
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 140,09 5/2 x 221,27 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 353,03	3/1 x 140,09 5/2 x 194,67 8/2 x 324,11	3/1 x 140,09 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05
0	12.246,70	13.190,84	13.519,32	15.255,43	18.470,68	12.874,26	13.295,94	14.286,04	14.586,49
1	12.355,42	13.330,93	13.737,98	15.474,09	18.689,34	13.014,35	13.436,03	14.504,70	14.805,15
2	12.464,14	13.471,02	13.956,64	15.692,75	18.908,00	13.154,44	13.576,12	14.723,36	15.023,81
3	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
4	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
5	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
6	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
7	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
8	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
9	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
10	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
11	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
12	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
13	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
14	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
15	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
16	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
17	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
18	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
19	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
20	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
21	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
22	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
23	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
24	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
25	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
26	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
27	13.404,34	17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
28		17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
29		17.509,86	18.362,45	20.120,02	23.371,09	16.860,76	17.903,36	19.150,63	19.451,08
30				20.120,02	23.371,09			19.150,63	19.451,08
31				20.469,07	23.724,12			19.499,68	19.800,13

Niveau 2

Indice / Indicie	20 A	20 B	20 C	20 D	20 E	22 A	22 B
	3/1 x 264,66	3/1 x 264,66	3/1 x 264,66	3/1 x 309,00	3/1 x 264,66	3/1 x 264,66	3/1 x 264,66
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	1/2 x 264,66	2/2 x 352,81	2/2 x 352,81	13/2 x 529,83	2/2 x 352,81	2/2 x 352,81	2/2 x 352,81
	1/2 x 352,81	11/2 x 617,43	11/2 x 617,43		2/2 x 705,58	2/2 x 705,58	2/2 x 705,58
	2/2 x 705,58				9/2 x 617,43	10/2 x 617,43	10/2 x 617,43
	9/2 x 617,43						
0	13.409,11	14.132,37	14.413,87	15.537,48	15.747,52	17.812,32	18.681,29
1	13.673,77	14.397,03	14.678,53	15.846,48	16.012,18	18.076,98	18.945,95
2	13.938,43	14.661,69	14.943,19	16.155,48	16.276,84	18.341,64	19.210,61
3	14.203,09	14.926,35	15.207,85	16.464,48	16.541,50	18.606,30	19.475,27
4	14.203,09	14.926,35	15.207,85	16.464,48	16.541,50	18.606,30	19.475,27
5	14.467,75	15.279,16	15.560,66	16.994,31	16.894,31	18.959,11	19.828,08
6	14.467,75	15.279,16	15.560,66	16.994,31	16.894,31	18.959,11	19.828,08
7	14.820,56	15.631,97	15.913,47	17.524,14	17.247,12	19.311,92	20.180,89
8	14.820,56	15.631,97	15.913,47	17.524,14	17.247,12	19.311,92	20.180,89
9	15.526,14	16.249,40	16.530,90	18.053,97	17.952,70	20.017,50	20.886,47
10	15.526,14	16.249,40	16.530,90	18.053,97	17.952,70	20.017,50	20.886,47
11	16.231,72	16.866,83	17.148,33	18.583,80	18.658,28	20.723,08	21.592,05
12	16.231,72	16.866,83	17.148,33	18.583,80	18.658,28	20.723,08	21.592,05
13	16.849,15	17.484,26	17.765,76	19.113,63	19.275,71	21.340,51	22.209,48
14	16.849,15	17.484,26	17.765,76	19.113,63	19.275,71	21.340,51	22.209,48
15	17.466,58	18.101,69	18.383,19	19.643,46	19.893,14	21.957,94	22.826,91
16	17.466,58	18.101,69	18.383,19	19.643,46	19.893,14	21.957,94	22.826,91
17	18.084,01	18.719,12	19.000,62	20.173,29	20.510,57	22.575,37	23.444,34
18	18.084,01	18.719,12	19.000,62	20.173,29	20.510,57	22.575,37	23.444,34
19	18.701,44	19.336,55	19.618,05	20.703,12	21.128,00	23.192,80	24.061,77
20	18.701,44	19.336,55	19.618,05	20.703,12	21.128,00	23.192,80	24.061,77
21	19.318,87	19.953,98	20.235,48	21.232,95	21.745,43	23.810,23	24.679,20
22	19.318,87	19.953,98	20.235,48	21.232,95	21.745,43	23.810,23	24.679,20
23	19.936,30	20.571,41	20.852,91	21.762,78	22.362,86	24.427,66	25.296,63
24	19.936,30	20.571,41	20.852,91	21.762,78	22.362,86	24.427,66	25.296,63
25	20.553,73	21.188,84	21.470,34	22.292,61	22.980,29	25.045,09	25.914,06
26	20.553,73	21.188,84	21.470,34	22.292,61	22.980,29	25.045,09	25.914,06
27	21.171,16	21.806,27	22.087,77	22.822,44	23.597,72	25.662,52	26.531,49
28	21.171,16	21.806,27	22.087,77	22.822,44	23.597,72	25.662,52	26.531,49
29	21.788,59	22.423,70	22.705,20	23.352,27	24.215,15	26.279,95	27.148,92
30						26.279,95	27.148,92
31						26.897,38	27.766,35

Niveau 2+

Indice / Indicie	26 A	26 B	26 C	26 D	26 E	26 F
	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 309,00
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	1/2 x 289,69	1/2 x 289,69	1/2 x 289,69	2/2 x 386,17	1/2 x 289,69	12/2 x 529,83
	1/2 x 386,17	1/2 x 386,17	1/2 x 386,17	2/2 x 665,65	1/2 x 386,17	
	2/2 x 665,65	2/2 x 665,65	2/2 x 665,65	9/2 x 618,08	2/2 x 665,65	
	9/2 x 582,48	9/2 x 582,48	9/2 x 618,08		9/2 x 618,08	
0	14.254,48	14.276,99	15.171,61	15.171,61	15.323,32	15.537,48
1	14.504,16	14.526,67	15.421,29	15.421,29	15.573,00	15.846,48
2	14.753,84	14.776,35	15.670,97	15.670,97	15.822,68	16.155,48
3	15.003,52	15.026,03	15.920,65	15.920,65	16.072,36	16.464,48
4	15.003,52	15.026,03	15.920,65	15.920,65	16.072,36	16.464,48
5	15.293,21	15.315,72	16.210,34	16.306,82	16.362,05	16.994,31
6	15.293,21	15.315,72	16.210,34	16.306,82	16.362,05	16.994,31
7	15.679,38	15.701,89	16.596,51	16.692,99	16.748,22	17.524,14
8	15.679,38	15.701,89	16.596,51	16.692,99	16.748,22	17.524,14
9	16.345,03	16.367,54	17.262,16	17.358,64	17.413,87	18.053,97
10	16.345,03	16.367,54	17.262,16	17.358,64	17.413,87	18.053,97
11	17.010,68	17.033,19	17.927,81	18.024,29	18.079,52	18.583,80
12	17.010,68	17.033,19	17.927,81	18.024,29	18.079,52	18.583,80
13	17.593,16	17.615,67	18.545,89	18.642,37	18.697,60	19.113,63
14	17.593,16	17.615,67	18.545,89	18.642,37	18.697,60	19.113,63
15	18.175,64	18.198,15	19.163,97	19.260,45	19.315,68	19.643,46
16	18.175,64	18.198,15	19.163,97	19.260,45	19.315,68	19.643,46
17	18.758,12	18.780,63	19.782,05	19.878,53	19.933,76	20.173,29
18	18.758,12	18.780,63	19.782,05	19.878,53	19.933,76	20.173,29
19	19.340,60	19.363,11	20.400,13	20.496,61	20.551,84	20.703,12
20	19.340,60	19.363,11	20.400,13	20.496,61	20.551,84	20.703,12
21	19.923,08	19.945,59	21.018,21	21.114,69	21.169,92	21.232,95
22	19.923,08	19.945,59	21.018,21	21.114,69	21.169,92	21.232,95
23	20.505,56	20.528,07	21.636,29	21.732,77	21.788,00	21.762,78
24	20.505,56	20.528,07	21.636,29	21.732,77	21.788,00	21.762,78
25	21.088,04	21.110,55	22.254,37	22.350,85	22.406,08	22.292,61
26	21.088,04	21.110,55	22.254,37	22.350,85	22.406,08	22.292,61
27	21.670,52	21.693,03	22.872,45	22.968,93	23.024,16	22.822,44
28	21.670,52	21.693,03	22.872,45	22.968,93	23.024,16	
29	22.253,00	22.275,51	23.490,53	23.587,01	23.642,24	

Niveau 2+

Indice / Indicie	26 G	26 H	26 I	26 J	26 K	26 L
	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 309,00	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	1/2 289,69	1/2 x 289,69	12/2 x 529,83	1/2 x 289,69	2/2 x 386,17	1/2 x 289,69
	1/2 x 386,17	1/2 x 386,17		1/2 x 386,17	3/2 x 665,65	1/2 x 386,17
	2/2 x 665,65	3/2 x 665,65		3/2 x 665,65	9/2 x 618,08	3/2 x 665,65
	9/2 x 618,08	9/2 x 618,08		9/2 x 618,08		9/2 x 618,08
0	16.293,90	17.552,58	17.677,52	17.728,11	17.816,36	18.260,07
1	16.543,58	17.802,26	17.986,52	17.977,79	18.066,04	18.509,75
2	16.793,26	18.051,94	18.295,52	18.227,47	18.315,72	18.759,43
3	17.042,94	18.301,62	18.604,52	18.477,15	18.565,40	19.009,11
4	17.042,94	18.301,62	18.604,52	18.477,15	18.565,40	19.009,11
5	17.332,63	18.591,31	19.134,35	18.766,84	18.951,57	19.298,80
6	17.332,63	18.591,31	19.134,35	18.766,84	18.951,57	19.298,80
7	17.718,80	18.977,48	19.664,18	19.153,01	19.337,74	19.684,97
8	17.718,80	18.977,48	19.664,18	19.153,01	19.337,74	19.684,97
9	18.384,45	19.643,13	20.194,01	19.818,66	20.003,39	20.350,62
10	18.384,45	19.643,13	20.194,01	19.818,66	20.003,39	20.350,62
11	19.050,10	20.308,78	20.723,84	20.484,31	20.669,04	21.016,27
12	19.050,10	20.308,78	20.723,84	20.484,31	20.669,04	21.016,27
13	19.668,18	20.974,43	21.253,67	21.149,96	21.334,69	21.681,92
14	19.668,18	20.974,43	21.253,67	21.149,96	21.334,69	21.681,92
15	20.286,26	21.592,51	21.783,50	21.768,04	21.952,77	22.300,00
16	20.286,26	21.592,51	21.783,50	21.768,04	21.952,77	22.300,00
17	20.904,34	22.210,59	22.313,33	22.386,12	22.570,85	22.918,08
18	20.904,34	22.210,59	22.313,33	22.386,12	22.570,85	22.918,08
19	21.522,42	22.828,67	22.843,16	23.004,20	23.188,93	23.536,16
20	21.522,42	22.828,67	22.843,16	23.004,20	23.188,93	23.536,16
21	22.140,50	23.446,75	23.372,99	23.622,28	23.807,01	24.154,24
22	22.140,50	23.446,75	23.372,99	23.622,28	23.807,01	24.154,24
23	22.758,58	24.064,83	23.902,82	24.240,36	24.425,09	24.772,32
24	22.758,58	24.064,83	23.902,82	24.240,36	24.425,09	24.772,32
25	23.376,66	24.682,91	24.432,65	24.858,44	25.043,17	25.390,40
26	23.376,66	24.682,91	24.432,65	24.858,44	25.043,17	25.390,40
27	23.994,74	25.300,99	24.962,48	25.476,52	25.661,25	26.008,48
28	23.994,74	25.300,99		25.476,52	25.661,25	26.008,48
29	24.612,82	25.919,07		26.094,60	26.279,33	26.626,56
30		25.919,07		26.094,60	26.279,33	26.626,56
31		26.537,15		26.712,68	26.897,41	27.244,64

Niveau 2+

Indice / Indicie	28 A	28 B	28 C	28 D	28 E	28 F
	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 289,69	3/1 x 289,69	1/1 x 309,00	1/1 x 309,00
Augmentations intercalaires /	2/2 x 386,17	2/2 x 386,17	2/2 x 289,69	2/2 x 289,69	2/1 x 529,83	2/1 x 529,83
Tussentijdse verhogingen	3/2 x 665,65	3/2 x 665,65	3/2 x 665,65	3/2 x 665,65	14/2 x 529,83	14/2 x 529,83
	9/2 x 618,08	9/2 x 618,08	9/2 x 618,08	9/2 x 618,08		
0	17.556,62	18.222,26	18.602,53	19.406,25	19.515,45	20.221,82
1	17.806,30	18.471,94	18.892,22	19.695,94	19.824,45	20.530,82
2	18.055,98	18.721,62	19.181,91	19.985,63	20.354,28	21.060,65
3	18.305,66	18.971,30	19.471,60	20.275,32	20.884,11	21.590,48
4	18.305,66	18.971,30	19.471,60	20.275,32	20.884,11	21.590,48
5	18.691,83	19.357,47	19.761,29	20.565,01	21.413,94	22.120,31
6	18.691,83	19.357,47	19.761,29	20.565,01	21.413,94	22.120,31
7	19.078,00	19.743,64	20.050,98	20.854,70	21.943,77	22.650,14
8	19.078,00	19.743,64	20.050,98	20.854,70	21.943,77	22.650,14
9	19.743,65	20.409,29	20.716,63	21.520,35	22.473,60	23.179,97
10	19.743,65	20.409,29	20.716,63	21.520,35	22.473,60	23.179,97
11	20.409,30	21.074,94	21.382,28	22.186,00	23.003,43	23.709,80
12	20.409,30	21.074,94	21.382,28	22.186,00	23.003,43	23.709,80
13	21.074,95	21.740,59	22.047,93	22.851,65	23.533,26	24.239,63
14	21.074,95	21.740,59	22.047,93	22.851,65	23.533,26	24.239,63
15	21.693,03	22.358,67	22.666,01	23.469,73	24.063,09	24.769,46
16	21.693,03	22.358,67	22.666,01	23.469,73	24.063,09	24.769,46
17	22.311,11	22.976,75	23.284,09	24.087,81	24.592,92	25.299,29
18	22.311,11	22.976,75	23.284,09	24.087,81	24.592,92	25.299,29
19	22.929,19	23.594,83	23.902,17	24.705,89	25.122,75	25.829,12
20	22.929,19	23.594,83	23.902,17	24.705,89	25.122,75	25.829,12
21	23.547,27	24.212,91	24.520,25	25.323,97	25.652,58	26.358,95
22	23.547,27	24.212,91	24.520,25	25.323,97	25.652,58	26.358,95
23	24.165,35	24.830,99	25.138,33	25.942,05	26.182,41	26.888,78
24	24.165,35	24.830,99	25.138,33	25.942,05	26.182,41	26.888,78
25	24.783,43	25.449,07	25.756,41	26.560,13	26.712,24	27.418,61
26	24.783,43	25.449,07	25.756,41	26.560,13	26.712,24	27.418,61
27	25.401,51	26.067,15	26.374,49	27.178,21	27.242,07	27.948,44
28	25.401,51	26.067,15	26.374,49	27.178,21	27.242,07	27.948,44
29	26.019,59	26.685,23	26.992,57	27.796,29	27.771,90	28.478,27
30	26.019,59	26.685,23	26.992,57	27.796,29	27.771,90	28.478,27
31	26.637,67	27.303,31	27.610,65	28.414,37	28.301,73	29.008,10

Niveau 2+

Indice / Indicie	28 G	28 H	28 I	28 J	28 K	28 L
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 10/2 x 672,61	3/1 x 249,68 2/2 x 386,17 2/2 x 665,65 10/2 x 672,61
0	20.869,91	21.106,73	21.281,34	21.487,99	21.591,98	22.171,35
1	21.159,60	21.396,42	21.571,03	21.777,68	21.841,66	22.421,03
2	21.449,29	21.686,11	21.860,72	22.067,37	22.091,34	22.670,71
3	21.738,98	21.975,80	22.150,41	22.357,06	22.341,02	22.920,39
4	21.738,98	21.975,80	22.150,41	22.357,06	22.341,02	22.920,39
5	22.028,67	22.265,49	22.440,10	22.646,75	22.727,19	23.306,56
6	22.028,67	22.265,49	22.440,10	22.646,75	22.727,19	23.306,56
7	22.318,36	22.555,18	22.729,79	22.936,44	23.113,36	23.692,73
8	22.318,36	22.555,18	22.729,79	22.936,44	23.113,36	23.692,73
9	22.984,01	23.220,83	23.395,44	23.602,09	23.779,01	24.358,38
10	22.984,01	23.220,83	23.395,44	23.602,09	23.779,01	24.358,38
11	23.649,66	23.886,48	24.061,09	24.267,74	24.444,66	25.024,03
12	23.649,66	23.886,48	24.061,09	24.267,74	24.444,66	25.024,03
13	24.315,31	24.552,13	24.726,74	24.933,39	25.117,27	25.696,64
14	24.315,31	24.552,13	24.726,74	24.933,39	25.117,27	25.696,64
15	24.933,39	25.170,21	25.344,82	25.551,47	25.789,88	26.369,25
16	24.933,39	25.170,21	25.344,82	25.551,47	25.789,88	26.369,25
17	25.551,47	25.788,29	25.962,90	26.169,55	26.462,49	27.041,86
18	25.551,47	25.788,29	25.962,90	26.169,55	26.462,49	27.041,86
19	26.169,55	26.406,37	26.580,98	26.787,63	27.135,10	27.714,47
20	26.169,55	26.406,37	26.580,98	26.787,63	27.135,10	27.714,47
21	26.787,63	27.024,45	27.199,06	27.405,71	27.807,71	28.387,08
22	26.787,63	27.024,45	27.199,06	27.405,71	27.807,71	28.387,08
23	27.405,71	27.642,53	27.817,14	28.023,79	28.480,32	29.059,69
24	27.405,71	27.642,53	27.817,14	28.023,79	28.480,32	29.059,69
25	28.023,79	28.260,61	28.435,22	28.641,87	29.152,93	29.732,30
26	28.023,79	28.260,61	28.435,22	28.641,87	29.152,93	29.732,30
27	28.641,87	28.878,69	29.053,30	29.259,95	29.825,54	30.404,91
28	28.641,87	28.878,69	29.053,30	29.259,95	29.825,54	30.404,91
29	29.259,95	29.496,77	29.671,38	29.878,03	30.498,15	31.077,52
30	29.259,95	29.496,77	29.671,38	29.878,03	30.498,15	31.077,52
31	29.878,03	30.114,85	30.289,46	30.496,11	31.170,76	31.750,13

Niveau 1

Indice / Indicie	10 A	10 B	10 C	10 D	10 E	10 F	10 G
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 618,08 10/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 10/2 x 1.081,61	3/1 x 618,08 9/2 x 1.081,61	3/1 x 662,20 8/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	20.500,33	22.275,10	25.254,60	25.254,60	28.344,92	31.214,44	33.642,55
1	21.118,41	22.893,18	25.872,68	25.872,68	28.963,00	31.876,64	33.642,55
2	21.736,49	23.511,26	26.490,76	26.490,76	29.581,08	32.538,84	34.967,03
3	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	34.967,03
4	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	36.291,51
5	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	36.291,51
6	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	37.615,99
7	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	37.615,99
8	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	38.940,47
9	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	38.940,47
10	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	40.264,95
11	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	40.264,95
12	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	41.589,43
13	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	41.589,43
14	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	42.913,91
15	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	42.913,91
16	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	44.238,39
17	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	44.238,39
18	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	45.562,87
19	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04	43.796,88	45.562,87
20	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04		46.887,35
21	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33	39.933,65		46.887,35
22	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33			48.211,83
23	31.846,67	33.621,44	36.600,94	37.924,94			
24		33.621,44	36.600,94				
25		34.570,65	37.550,15				

Niveau 1

Indice / Indicie	13 A	13 B	13 C	13 D	13 E	13 F
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2 x 1.324,48	14/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
1	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
2	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
3	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
4	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
5	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
6	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
7	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
8	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
9	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
10	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
11	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
12	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
13	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
14	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
15	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
16	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
17	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
18	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
19	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
20	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
21	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
22	42.216,60	44.980,24	48.211,83	49.977,73	50.926,94	51.596,40
23		44.980,24				
24		46.304,72				
25		46.304,72				
26		47.629,20				
27		47.629,20				
28		48.953,68				

Niveau 1

Indice / Indicie	15 A			16 A			16 B			17 A		
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2	x	1.337,74	11/2	x	1.324,48	11/2	x	1.434,81	11/2	x	1.545,20
0			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
1			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
2			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
3			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
4			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
5			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
6			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
7			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
8			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
9			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
10			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
11			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
12			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
13			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
14			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
15			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
16			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
17			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
18			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
19			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
20			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
21			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
22			53.450,22			60.278,77			63.957,25			67.636,42

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE
De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE
Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Bijlage 3 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan
van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Annexe 3 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002
portant réforme de la carrière
de certains agents des administrations de l'Etat

Niveau D

Indice / Indicie	40 A	40 B - 42 A	42 B	42 C	42 D	42 E
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 58,17 10/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 108,72 10/2 x 151,28	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60
0	12.246,70	12.334,26	12.495,17	13.004,89	13.986,46	14.277,92
1	12.355,42	12.442,98	12.603,89	13.113,61	14.095,18	14.386,64
2	12.464,14	12.551,70	12.712,61	13.222,33	14.203,90	14.495,36
3	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
4	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
5	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
6	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
7	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
8	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
9	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
10	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
11	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
12	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
13	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
14	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
15	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
16	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
17	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
18	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
19	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
20	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
21	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
22	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
23	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
24	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
25	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
26	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
27	13.404,34	14.025,66	14.551,57	15.249,61	16.231,18	16.522,64

Niveau D

Indice / Indicie	DT 1	DT 2	DT 3	DT 4	DT 5	DA 1	DA 2	DA 3	DA 4
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 140,09 5/2 x 221,27 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 353,03	3/1 x 140,09 5/2 x 194,67 8/2 x 324,11	3/1 x 140,09 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05
0	12.246,70	13.190,84	13.519,32	15.255,43	18.470,68	12.874,26	13.295,94	14.286,04	14.586,49
1	12.355,42	13.330,93	13.737,98	15.474,09	18.689,34	13.014,35	13.436,03	14.504,70	14.805,15
2	12.464,14	13.471,02	13.956,64	15.692,75	18.908,00	13.154,44	13.576,12	14.723,36	15.023,81
3	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
4	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
5	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
6	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
7	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
8	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
9	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
10	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
11	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
12	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
13	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
14	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
15	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
16	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
17	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
18	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
19	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
20	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
21	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
22	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
23	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
24	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
25	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
26	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
27	13.404,34	17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
28		17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
29		17.509,86	18.362,45	20.120,02	23.371,09	16.860,76	17.903,36	19.150,63	19.451,08
30				20.120,02	23.371,09			19.150,63	19.451,08
31				20.469,07	23.724,12			19.499,68	19.800,13

Niveau C

Indice / Indicie	CA1=CT1	CA2=CT2	CA3=CT3
	3/1 x 267,31	3/1 x 267,31	3/1 x 267,31
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	2/2 x 356,34	2/2 x 356,34	2/2 x 356,34
	11/2 x 623,61	2/2 x 712,64	2/2 x 712,64
		9/2 x 623,61	10/2 x 623,61
0	14.273,70	15.905,00	17.990,45
1	14.541,01	16.172,31	18.257,76
2	14.808,32	16.439,62	18.525,07
3	15.075,63	16.706,93	18.792,38
4	15.075,63	16.706,93	18.792,38
5	15.431,97	17.063,27	19.148,72
6	15.431,97	17.063,27	19.148,72
7	15.788,31	17.419,61	19.505,06
8	15.788,31	17.419,61	19.505,06
9	16.411,92	18.132,25	20.217,70
10	16.411,92	18.132,25	20.217,70
11	17.035,53	18.844,89	20.930,34
12	17.035,53	18.844,89	20.930,34
13	17.659,14	19.468,50	21.553,95
14	17.659,14	19.468,50	21.553,95
15	18.282,75	20.092,11	22.177,56
16	18.282,75	20.092,11	22.177,56
17	18.906,36	20.715,72	22.801,17
18	18.906,36	20.715,72	22.801,17
19	19.529,97	21.339,33	23.424,78
20	19.529,97	21.339,33	23.424,78
21	20.153,58	21.962,94	24.048,39
22	20.153,58	21.962,94	24.048,39
23	20.777,19	22.586,55	24.672,00
24	20.777,19	22.586,55	24.672,00
25	21.400,80	23.210,16	25.295,61
26	21.400,80	23.210,16	25.295,61
27	22.024,41	23.833,77	25.919,22
28	22.024,41	23.833,77	25.919,22
29	22.648,02	24.457,38	26.542,83
30			26.542,83
31			27.166,44

Niveau 2+

Indice / Indicie	26 A	26 B	26 C	26 D	26 E	26 F
	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 309,00
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	1/2 x 289,69	1/2 x 289,69	1/2 x 289,69	2/2 x 386,17	1/2 x 289,69	12/2 x 529,83
	1/2 x 386,17	1/2 x 386,17	1/2 x 386,17	2/2 x 665,65	1/2 x 386,17	
	2/2 x 665,65	2/2 x 665,65	2/2 x 665,65	9/2 x 618,08	2/2 x 665,65	
	9/2 x 582,48	9/2 x 582,48	9/2 x 618,08		9/2 x 618,08	
0	14.254,48	14.276,99	15.171,61	15.171,61	15.323,32	15.537,48
1	14.504,16	14.526,67	15.421,29	15.421,29	15.573,00	15.846,48
2	14.753,84	14.776,35	15.670,97	15.670,97	15.822,68	16.155,48
3	15.003,52	15.026,03	15.920,65	15.920,65	16.072,36	16.464,48
4	15.003,52	15.026,03	15.920,65	15.920,65	16.072,36	16.464,48
5	15.293,21	15.315,72	16.210,34	16.306,82	16.362,05	16.994,31
6	15.293,21	15.315,72	16.210,34	16.306,82	16.362,05	16.994,31
7	15.679,38	15.701,89	16.596,51	16.692,99	16.748,22	17.524,14
8	15.679,38	15.701,89	16.596,51	16.692,99	16.748,22	17.524,14
9	16.345,03	16.367,54	17.262,16	17.358,64	17.413,87	18.053,97
10	16.345,03	16.367,54	17.262,16	17.358,64	17.413,87	18.053,97
11	17.010,68	17.033,19	17.927,81	18.024,29	18.079,52	18.583,80
12	17.010,68	17.033,19	17.927,81	18.024,29	18.079,52	18.583,80
13	17.593,16	17.615,67	18.545,89	18.642,37	18.697,60	19.113,63
14	17.593,16	17.615,67	18.545,89	18.642,37	18.697,60	19.113,63
15	18.175,64	18.198,15	19.163,97	19.260,45	19.315,68	19.643,46
16	18.175,64	18.198,15	19.163,97	19.260,45	19.315,68	19.643,46
17	18.758,12	18.780,63	19.782,05	19.878,53	19.933,76	20.173,29
18	18.758,12	18.780,63	19.782,05	19.878,53	19.933,76	20.173,29
19	19.340,60	19.363,11	20.400,13	20.496,61	20.551,84	20.703,12
20	19.340,60	19.363,11	20.400,13	20.496,61	20.551,84	20.703,12
21	19.923,08	19.945,59	21.018,21	21.114,69	21.169,92	21.232,95
22	19.923,08	19.945,59	21.018,21	21.114,69	21.169,92	21.232,95
23	20.505,56	20.528,07	21.636,29	21.732,77	21.788,00	21.762,78
24	20.505,56	20.528,07	21.636,29	21.732,77	21.788,00	21.762,78
25	21.088,04	21.110,55	22.254,37	22.350,85	22.406,08	22.292,61
26	21.088,04	21.110,55	22.254,37	22.350,85	22.406,08	22.292,61
27	21.670,52	21.693,03	22.872,45	22.968,93	23.024,16	22.822,44
28	21.670,52	21.693,03	22.872,45	22.968,93	23.024,16	
29	22.253,00	22.275,51	23.490,53	23.587,01	23.642,24	

Niveau 2+

Indice / Indicie	26 G	26 H	26 I	26 J	26 K	26 L
	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 309,00	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68	3/1 x 249,68
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	1/2 289,69	1/2 x 289,69	12/2 x 529,83	1/2 x 289,69	2/2 x 386,17	1/2 x 289,69
	1/2 x 386,17	1/2 x 386,17		1/2 x 386,17	3/2 x 665,65	1/2 x 386,17
	2/2 x 665,65	3/2 x 665,65		3/2 x 665,65	9/2 x 618,08	3/2 x 665,65
	9/2 x 618,08	9/2 x 618,08		9/2 x 618,08		9/2 x 618,08
0	16.293,90	17.552,58	17.677,52	17.728,11	17.816,36	18.260,07
1	16.543,58	17.802,26	17.986,52	17.977,79	18.066,04	18.509,75
2	16.793,26	18.051,94	18.295,52	18.227,47	18.315,72	18.759,43
3	17.042,94	18.301,62	18.604,52	18.477,15	18.565,40	19.009,11
4	17.042,94	18.301,62	18.604,52	18.477,15	18.565,40	19.009,11
5	17.332,63	18.591,31	19.134,35	18.766,84	18.951,57	19.298,80
6	17.332,63	18.591,31	19.134,35	18.766,84	18.951,57	19.298,80
7	17.718,80	18.977,48	19.664,18	19.153,01	19.337,74	19.684,97
8	17.718,80	18.977,48	19.664,18	19.153,01	19.337,74	19.684,97
9	18.384,45	19.643,13	20.194,01	19.818,66	20.003,39	20.350,62
10	18.384,45	19.643,13	20.194,01	19.818,66	20.003,39	20.350,62
11	19.050,10	20.308,78	20.723,84	20.484,31	20.669,04	21.016,27
12	19.050,10	20.308,78	20.723,84	20.484,31	20.669,04	21.016,27
13	19.668,18	20.974,43	21.253,67	21.149,96	21.334,69	21.681,92
14	19.668,18	20.974,43	21.253,67	21.149,96	21.334,69	21.681,92
15	20.286,26	21.592,51	21.783,50	21.768,04	21.952,77	22.300,00
16	20.286,26	21.592,51	21.783,50	21.768,04	21.952,77	22.300,00
17	20.904,34	22.210,59	22.313,33	22.386,12	22.570,85	22.918,08
18	20.904,34	22.210,59	22.313,33	22.386,12	22.570,85	22.918,08
19	21.522,42	22.828,67	22.843,16	23.004,20	23.188,93	23.536,16
20	21.522,42	22.828,67	22.843,16	23.004,20	23.188,93	23.536,16
21	22.140,50	23.446,75	23.372,99	23.622,28	23.807,01	24.154,24
22	22.140,50	23.446,75	23.372,99	23.622,28	23.807,01	24.154,24
23	22.758,58	24.064,83	23.902,82	24.240,36	24.425,09	24.772,32
24	22.758,58	24.064,83	23.902,82	24.240,36	24.425,09	24.772,32
25	23.376,66	24.682,91	24.432,65	24.858,44	25.043,17	25.390,40
26	23.376,66	24.682,91	24.432,65	24.858,44	25.043,17	25.390,40
27	23.994,74	25.300,99	24.962,48	25.476,52	25.661,25	26.008,48
28	23.994,74	25.300,99		25.476,52	25.661,25	26.008,48
29	24.612,82	25.919,07		26.094,60	26.279,33	26.626,56
30		25.919,07		26.094,60	26.279,33	26.626,56
31		26.537,15		26.712,68	26.897,41	27.244,64

Niveau 2+

Indice / Indicie	28 A	28 B	28 C	28 D	28 E	28 F
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 249,68 2/2 x 386,17 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 249,68 2/2 x 386,17 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	1/1 x 309,00 2/1 x 529,83 14/2 x 529,83	1/1 x 309,00 2/1 x 529,83 14/2 x 529,83
0	17.556,62	18.222,26	18.602,53	19.406,25	19.515,45	20.221,82
1	17.806,30	18.471,94	18.892,22	19.695,94	19.824,45	20.530,82
2	18.055,98	18.721,62	19.181,91	19.985,63	20.354,28	21.060,65
3	18.305,66	18.971,30	19.471,60	20.275,32	20.884,11	21.590,48
4	18.305,66	18.971,30	19.471,60	20.275,32	20.884,11	21.590,48
5	18.691,83	19.357,47	19.761,29	20.565,01	21.413,94	22.120,31
6	18.691,83	19.357,47	19.761,29	20.565,01	21.413,94	22.120,31
7	19.078,00	19.743,64	20.050,98	20.854,70	21.943,77	22.650,14
8	19.078,00	19.743,64	20.050,98	20.854,70	21.943,77	22.650,14
9	19.743,65	20.409,29	20.716,63	21.520,35	22.473,60	23.179,97
10	19.743,65	20.409,29	20.716,63	21.520,35	22.473,60	23.179,97
11	20.409,30	21.074,94	21.382,28	22.186,00	23.003,43	23.709,80
12	20.409,30	21.074,94	21.382,28	22.186,00	23.003,43	23.709,80
13	21.074,95	21.740,59	22.047,93	22.851,65	23.533,26	24.239,63
14	21.074,95	21.740,59	22.047,93	22.851,65	23.533,26	24.239,63
15	21.693,03	22.358,67	22.666,01	23.469,73	24.063,09	24.769,46
16	21.693,03	22.358,67	22.666,01	23.469,73	24.063,09	24.769,46
17	22.311,11	22.976,75	23.284,09	24.087,81	24.592,92	25.299,29
18	22.311,11	22.976,75	23.284,09	24.087,81	24.592,92	25.299,29
19	22.929,19	23.594,83	23.902,17	24.705,89	25.122,75	25.829,12
20	22.929,19	23.594,83	23.902,17	24.705,89	25.122,75	25.829,12
21	23.547,27	24.212,91	24.520,25	25.323,97	25.652,58	26.358,95
22	23.547,27	24.212,91	24.520,25	25.323,97	25.652,58	26.358,95
23	24.165,35	24.830,99	25.138,33	25.942,05	26.182,41	26.888,78
24	24.165,35	24.830,99	25.138,33	25.942,05	26.182,41	26.888,78
25	24.783,43	25.449,07	25.756,41	26.560,13	26.712,24	27.418,61
26	24.783,43	25.449,07	25.756,41	26.560,13	26.712,24	27.418,61
27	25.401,51	26.067,15	26.374,49	27.178,21	27.242,07	27.948,44
28	25.401,51	26.067,15	26.374,49	27.178,21	27.242,07	27.948,44
29	26.019,59	26.685,23	26.992,57	27.796,29	27.771,90	28.478,27
30	26.019,59	26.685,23	26.992,57	27.796,29	27.771,90	28.478,27
31	26.637,67	27.303,31	27.610,65	28.414,37	28.301,73	29.008,10

Niveau 2+

Indice / Indicie	28 G	28 H	28 I	28 J	28 K	28 L
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 289,69 2/2 x 289,69 3/2 x 665,65 9/2 x 618,08	3/1 x 249,68 2/2 x 386,17 2/2 x 665,65 10/2 x 672,61	3/1 x 249,68 2/2 x 386,17 2/2 x 665,65 10/2 x 672,61
0	20.869,91	21.106,73	21.281,34	21.487,99	21.591,98	22.171,35
1	21.159,60	21.396,42	21.571,03	21.777,68	21.841,66	22.421,03
2	21.449,29	21.686,11	21.860,72	22.067,37	22.091,34	22.670,71
3	21.738,98	21.975,80	22.150,41	22.357,06	22.341,02	22.920,39
4	21.738,98	21.975,80	22.150,41	22.357,06	22.341,02	22.920,39
5	22.028,67	22.265,49	22.440,10	22.646,75	22.727,19	23.306,56
6	22.028,67	22.265,49	22.440,10	22.646,75	22.727,19	23.306,56
7	22.318,36	22.555,18	22.729,79	22.936,44	23.113,36	23.692,73
8	22.318,36	22.555,18	22.729,79	22.936,44	23.113,36	23.692,73
9	22.984,01	23.220,83	23.395,44	23.602,09	23.779,01	24.358,38
10	22.984,01	23.220,83	23.395,44	23.602,09	23.779,01	24.358,38
11	23.649,66	23.886,48	24.061,09	24.267,74	24.444,66	25.024,03
12	23.649,66	23.886,48	24.061,09	24.267,74	24.444,66	25.024,03
13	24.315,31	24.552,13	24.726,74	24.933,39	25.117,27	25.696,64
14	24.315,31	24.552,13	24.726,74	24.933,39	25.117,27	25.696,64
15	24.933,39	25.170,21	25.344,82	25.551,47	25.789,88	26.369,25
16	24.933,39	25.170,21	25.344,82	25.551,47	25.789,88	26.369,25
17	25.551,47	25.788,29	25.962,90	26.169,55	26.462,49	27.041,86
18	25.551,47	25.788,29	25.962,90	26.169,55	26.462,49	27.041,86
19	26.169,55	26.406,37	26.580,98	26.787,63	27.135,10	27.714,47
20	26.169,55	26.406,37	26.580,98	26.787,63	27.135,10	27.714,47
21	26.787,63	27.024,45	27.199,06	27.405,71	27.807,71	28.387,08
22	26.787,63	27.024,45	27.199,06	27.405,71	27.807,71	28.387,08
23	27.405,71	27.642,53	27.817,14	28.023,79	28.480,32	29.059,69
24	27.405,71	27.642,53	27.817,14	28.023,79	28.480,32	29.059,69
25	28.023,79	28.260,61	28.435,22	28.641,87	29.152,93	29.732,30
26	28.023,79	28.260,61	28.435,22	28.641,87	29.152,93	29.732,30
27	28.641,87	28.878,69	29.053,30	29.259,95	29.825,54	30.404,91
28	28.641,87	28.878,69	29.053,30	29.259,95	29.825,54	30.404,91
29	29.259,95	29.496,77	29.671,38	29.878,03	30.498,15	31.077,52
30	29.259,95	29.496,77	29.671,38	29.878,03	30.498,15	31.077,52
31	29.878,03	30.114,85	30.289,46	30.496,11	31.170,76	31.750,13

Niveau 1

Indice / Indicie	10 A	10 B	10 C	10 D	10 E	10 F	10 G
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 618,08 10/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 10/2 x 1.081,61	3/1 x 618,08 9/2 x 1.081,61	3/1 x 662,20 8/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	20.500,33	22.275,10	25.254,60	25.254,60	28.344,92	31.214,44	33.642,55
1	21.118,41	22.893,18	25.872,68	25.872,68	28.963,00	31.876,64	33.642,55
2	21.736,49	23.511,26	26.490,76	26.490,76	29.581,08	32.538,84	34.967,03
3	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	34.967,03
4	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	36.291,51
5	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	36.291,51
6	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	37.615,99
7	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	37.615,99
8	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	38.940,47
9	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	38.940,47
10	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	40.264,95
11	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	40.264,95
12	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	41.589,43
13	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	41.589,43
14	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	42.913,91
15	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	42.913,91
16	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	44.238,39
17	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	44.238,39
18	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	45.562,87
19	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04	43.796,88	45.562,87
20	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04		46.887,35
21	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33	39.933,65		46.887,35
22	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33			48.211,83
23	31.846,67	33.621,44	36.600,94	37.924,94			
24		33.621,44	36.600,94				
25		34.570,65	37.550,15				

Niveau 1

Indice / Indicie	13 A	13 B	13 C	13 D	13 E	13 F
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2 x 1.324,48	14/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
1	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
2	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
3	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
4	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
5	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
6	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
7	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
8	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
9	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
10	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
11	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
12	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
13	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
14	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
15	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
16	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
17	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
18	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
19	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
20	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
21	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
22	42.216,60	44.980,24	48.211,83	49.977,73	50.926,94	51.596,40
23		44.980,24				
24		46.304,72				
25		46.304,72				
26		47.629,20				
27		47.629,20				
28		48.953,68				

Niveau 1

Indice / Indicie	15 A			16 A			16 B			17 A		
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2	x	1.337,74	11/2	x	1.324,48	11/2	x	1.434,81	11/2	x	1.545,20
0			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
1			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
2			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
3			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
4			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
5			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
6			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
7			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
8			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
9			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
10			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
11			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
12			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
13			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
14			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
15			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
16			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
17			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
18			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
19			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
20			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
21			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
22			53.450,22			60.278,77			63.957,25			67.636,42

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

—

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

—

Bijlage 4 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan
van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Annexe 4 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002
portant réforme de la carrière
de certains agents des administrations de l'Etat

Niveau D

Indice / Indicie	40 A	40 B - 42 A	42 B	42 C	42 D	42 E
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 58,17 10/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 108,72 10/2 x 151,28	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60
0	12.246,70	12.334,26	12.495,17	13.004,89	13.986,46	14.277,92
1	12.355,42	12.442,98	12.603,89	13.113,61	14.095,18	14.386,64
2	12.464,14	12.551,70	12.712,61	13.222,33	14.203,90	14.495,36
3	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
4	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
5	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
6	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
7	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
8	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
9	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
10	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
11	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
12	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
13	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
14	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
15	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
16	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
17	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
18	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
19	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
20	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
21	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
22	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
23	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
24	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
25	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
26	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
27	13.404,34	14.025,66	14.551,57	15.249,61	16.231,18	16.522,64

Niveau D

Indice / Indicie	DT 1	DT 2	DT 3	DT 4	DT 5	DA 1	DA 2	DA 3	DA 4
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 140,09 5/2 x 221,27 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 353,03	3/1 x 140,09 5/2 x 194,67 8/2 x 324,11	3/1 x 140,09 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05
0	12.246,70	13.190,84	13.519,32	15.255,43	18.470,68	12.874,26	13.295,94	14.286,04	14.586,49
1	12.355,42	13.330,93	13.737,98	15.474,09	18.689,34	13.014,35	13.436,03	14.504,70	14.805,15
2	12.464,14	13.471,02	13.956,64	15.692,75	18.908,00	13.154,44	13.576,12	14.723,36	15.023,81
3	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
4	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
5	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
6	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
7	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
8	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
9	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
10	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
11	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
12	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
13	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
14	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
15	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
16	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
17	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
18	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
19	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
20	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
21	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
22	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
23	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
24	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
25	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
26	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
27	13.404,34	17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
28		17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
29		17.509,86	18.362,45	20.120,02	23.371,09	16.860,76	17.903,36	19.150,63	19.451,08
30				20.120,02	23.371,09			19.150,63	19.451,08
31				20.469,07	23.724,12			19.499,68	19.800,13

Niveau C

Indice / Indicie	CA1=CT1	CA2=CT2	CA3=CT3
	3/1 x 267,31	3/1 x 267,31	3/1 x 267,31
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	2/2 x 356,34	2/2 x 356,34	2/2 x 356,34
	11/2 x 623,61	2/2 x 712,64	2/2 x 712,64
		9/2 x 623,61	10/2 x 623,61
0	14.273,70	15.905,00	17.990,45
1	14.541,01	16.172,31	18.257,76
2	14.808,32	16.439,62	18.525,07
3	15.075,63	16.706,93	18.792,38
4	15.075,63	16.706,93	18.792,38
5	15.431,97	17.063,27	19.148,72
6	15.431,97	17.063,27	19.148,72
7	15.788,31	17.419,61	19.505,06
8	15.788,31	17.419,61	19.505,06
9	16.411,92	18.132,25	20.217,70
10	16.411,92	18.132,25	20.217,70
11	17.035,53	18.844,89	20.930,34
12	17.035,53	18.844,89	20.930,34
13	17.659,14	19.468,50	21.553,95
14	17.659,14	19.468,50	21.553,95
15	18.282,75	20.092,11	22.177,56
16	18.282,75	20.092,11	22.177,56
17	18.906,36	20.715,72	22.801,17
18	18.906,36	20.715,72	22.801,17
19	19.529,97	21.339,33	23.424,78
20	19.529,97	21.339,33	23.424,78
21	20.153,58	21.962,94	24.048,39
22	20.153,58	21.962,94	24.048,39
23	20.777,19	22.586,55	24.672,00
24	20.777,19	22.586,55	24.672,00
25	21.400,80	23.210,16	25.295,61
26	21.400,80	23.210,16	25.295,61
27	22.024,41	23.833,77	25.919,22
28	22.024,41	23.833,77	25.919,22
29	22.648,02	24.457,38	26.542,83
30			26.542,83
31			27.166,44

Niveau B

Indice / Indicie	BA 1	BA 2	BA 3	BT 1	BT 2	BT 3
	3/1 x 669,00	3/1 x 669,00	3/1 x 694,00	3/1 x 253,00	3/1 x 620,00	3/1 x 620,00
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	2/2 x 595,00	3/2 x 868,00	8/2 x 868,00	1/2 x 293,00	7/2 x 793,00	7/2 x 793,00
	2/2 x 421,00	1/2 x 836,00	6/2 x 570,00	1/2 x 391,00	3/2 x 918,00	3/2 x 918,00
	9/2 x 372,00	10/2 x 624,00		2/2 x 673,00	4/2 x 514,00	4/2 x 514,00
				9/2 x 625,00		
0	15.122,00	16.361,00	18.220,00	16.804,00	18.663,00	20.903,00
1	15.791,00	17.030,00	18.914,00	17.057,00	19.283,00	21.523,00
2	16.460,00	17.699,00	19.608,00	17.310,00	19.903,00	22.143,00
3	17.129,00	18.368,00	20.302,00	17.563,00	20.523,00	22.763,00
4	17.129,00	18.368,00	20.302,00	17.563,00	20.523,00	22.763,00
5	17.724,00	19.236,00	21.170,00	17.856,00	21.316,00	23.556,00
6	17.724,00	19.236,00	21.170,00	17.856,00	21.316,00	23.556,00
7	18.319,00	20.104,00	22.038,00	18.247,00	22.109,00	24.349,00
8	18.319,00	20.104,00	22.038,00	18.247,00	22.109,00	24.349,00
9	18.740,00	20.972,00	22.906,00	18.920,00	22.902,00	25.142,00
10	18.740,00	20.972,00	22.906,00	18.920,00	22.902,00	25.142,00
11	19.161,00	21.808,00	23.774,00	19.593,00	23.695,00	25.935,00
12	19.161,00	21.808,00	23.774,00	19.593,00	23.695,00	25.935,00
13	19.533,00	22.432,00	24.642,00	20.218,00	24.488,00	26.728,00
14	19.533,00	22.432,00	24.642,00	20.218,00	24.488,00	26.728,00
15	19.905,00	23.056,00	25.510,00	20.843,00	25.281,00	27.521,00
16	19.905,00	23.056,00	25.510,00	20.843,00	25.281,00	27.521,00
17	20.277,00	23.680,00	26.378,00	21.468,00	26.074,00	28.314,00
18	20.277,00	23.680,00	26.378,00	21.468,00	26.074,00	28.314,00
19	20.649,00	24.304,00	27.246,00	22.093,00	26.992,00	29.232,00
20	20.649,00	24.304,00	27.246,00	22.093,00	26.992,00	29.232,00
21	21.021,00	24.928,00	27.816,00	22.718,00	27.910,00	30.150,00
22	21.021,00	24.928,00	27.816,00	22.718,00	27.910,00	30.150,00
23	21.393,00	25.552,00	28.386,00	23.343,00	28.828,00	31.068,00
24	21.393,00	25.552,00	28.386,00	23.343,00	28.828,00	31.068,00
25	21.765,00	26.176,00	28.956,00	23.968,00	29.342,00	31.582,00
26	21.765,00	26.176,00	28.956,00	23.968,00	29.342,00	31.582,00
27	22.137,00	26.800,00	29.526,00	24.593,00	29.856,00	32.096,00
28	22.137,00	26.800,00	29.526,00	24.593,00	29.856,00	32.096,00
29	22.509,00	27.424,00	30.096,00	25.218,00	30.370,00	32.610,00
30		27.424,00	30.096,00		30.370,00	32.610,00
31		28.048,00	30.666,00		30.884,00	33.124,00

Niveau B

Indice / Indicie	BF 1	BF 2	BF 3	BI 1	BI 2	BI 3
	3/1 x 253,00	3/1 x 620,00	3/1 x 620,00	3/1 x 253,00	3/1 x 372,00	3/1 x 372,00
Augmentations intercalaires /	1/2 x 293,00	7/2 x 793,00	7/2 x 793,00	1/2 x 293,00	2/2 x 293,00	2/2 x 293,00
Tussentijdse verhogingen	1/2 x 391,00	3/2 x 918,00	3/2 x 918,00	1/2 x 391,00	3/2 x 673,00	3/2 x 673,00
	2/2 x 673,00	4/2 x 514,00	4/2 x 514,00	2/2 x 673,00	1/2 x 992,00	1/2 x 992,00
	9/2 x 625,00			9/2 x 625,00	8/2 x 744,00	8/2 x 744,00
0	16.804,00	18.663,00	20.903,00	17.274,00	21.731,00	24.531,00
1	17.057,00	19.283,00	21.523,00	17.527,00	22.103,00	24.903,00
2	17.310,00	19.903,00	22.143,00	17.780,00	22.475,00	25.275,00
3	17.563,00	20.523,00	22.763,00	18.033,00	22.847,00	25.647,00
4	17.563,00	20.523,00	22.763,00	18.033,00	22.847,00	25.647,00
5	17.856,00	21.316,00	23.556,00	18.326,00	23.140,00	25.940,00
6	17.856,00	21.316,00	23.556,00	18.326,00	23.140,00	25.940,00
7	18.247,00	22.109,00	24.349,00	18.717,00	23.433,00	26.233,00
8	18.247,00	22.109,00	24.349,00	18.717,00	23.433,00	26.233,00
9	18.920,00	22.902,00	25.142,00	19.390,00	24.106,00	26.906,00
10	18.920,00	22.902,00	25.142,00	19.390,00	24.106,00	26.906,00
11	19.593,00	23.695,00	25.935,00	20.063,00	24.779,00	27.579,00
12	19.593,00	23.695,00	25.935,00	20.063,00	24.779,00	27.579,00
13	20.218,00	24.488,00	26.728,00	20.688,00	25.452,00	28.252,00
14	20.218,00	24.488,00	26.728,00	20.688,00	25.452,00	28.252,00
15	20.843,00	25.281,00	27.521,00	21.313,00	26.444,00	29.244,00
16	20.843,00	25.281,00	27.521,00	21.313,00	26.444,00	29.244,00
17	21.468,00	26.074,00	28.314,00	21.938,00	27.188,00	29.988,00
18	21.468,00	26.074,00	28.314,00	21.938,00	27.188,00	29.988,00
19	22.093,00	26.992,00	29.232,00	22.563,00	27.932,00	30.732,00
20	22.093,00	26.992,00	29.232,00	22.563,00	27.932,00	30.732,00
21	22.718,00	27.910,00	30.150,00	23.188,00	28.676,00	31.476,00
22	22.718,00	27.910,00	30.150,00	23.188,00	28.676,00	31.476,00
23	23.343,00	28.828,00	31.068,00	23.813,00	29.420,00	32.220,00
24	23.343,00	28.828,00	31.068,00	23.813,00	29.420,00	32.220,00
25	23.968,00	29.342,00	31.582,00	24.438,00	30.164,00	32.964,00
26	23.968,00	29.342,00	31.582,00	24.438,00	30.164,00	32.964,00
27	24.593,00	29.856,00	32.096,00	25.063,00	30.908,00	33.708,00
28	24.593,00	29.856,00	32.096,00	25.063,00	30.908,00	33.708,00
29	25.218,00	30.370,00	32.610,00	25.688,00	31.652,00	34.452,00
30		30.370,00	32.610,00		31.652,00	34.452,00
31		30.884,00	33.124,00		32.396,00	35.196,00

Niveau 1

Indice / Indicie	10 A	10 B	10 C	10 D	10 E	10 F	10 G
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 618,08 10/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 10/2 x 1.081,61	3/1 x 618,08 9/2 x 1.081,61	3/1 x 662,20 8/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	20.500,33	22.275,10	25.254,60	25.254,60	28.344,92	31.214,44	33.642,55
1	21.118,41	22.893,18	25.872,68	25.872,68	28.963,00	31.876,64	33.642,55
2	21.736,49	23.511,26	26.490,76	26.490,76	29.581,08	32.538,84	34.967,03
3	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	34.967,03
4	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	36.291,51
5	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	36.291,51
6	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	37.615,99
7	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	37.615,99
8	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	38.940,47
9	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	38.940,47
10	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	40.264,95
11	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	40.264,95
12	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	41.589,43
13	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	41.589,43
14	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	42.913,91
15	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	42.913,91
16	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	44.238,39
17	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	44.238,39
18	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	45.562,87
19	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04	43.796,88	45.562,87
20	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04		46.887,35
21	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33	39.933,65		46.887,35
22	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33			48.211,83
23	31.846,67	33.621,44	36.600,94	37.924,94			
24		33.621,44	36.600,94				
25		34.570,65	37.550,15				

Niveau 1

Indice / Indicie	13 A	13 B	13 C	13 D	13 E	13 F
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2 x 1.324,48	14/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
1	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
2	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
3	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
4	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
5	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
6	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
7	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
8	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
9	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
10	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
11	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
12	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
13	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
14	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
15	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
16	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
17	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
18	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
19	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
20	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
21	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
22	42.216,60	44.980,24	48.211,83	49.977,73	50.926,94	51.596,40
23		44.980,24				
24		46.304,72				
25		46.304,72				
26		47.629,20				
27		47.629,20				
28		48.953,68				

Niveau 1

Indice / Indicie	15 A			16 A			16 B			17 A		
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2	x	1.337,74	11/2	x	1.324,48	11/2	x	1.434,81	11/2	x	1.545,20
0			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
1			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
2			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
3			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
4			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
5			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
6			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
7			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
8			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
9			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
10			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
11			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
12			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
13			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
14			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
15			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
16			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
17			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
18			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
19			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
20			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
21			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
22			53.450,22			60.278,77			63.957,25			67.636,42

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE
De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE
Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Bijlage 5 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan
van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Annexe 5 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002
portant réforme de la carrière
de certains agents des administrations de l'Etat

Niveau D

Indice / Indicie	DT 1	DT 2	DT 3	DT 4	DT 5	DA 1	DA 2	DA 3	DA 4
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 140,09 5/2 x 221,27 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 353,03	3/1 x 140,09 5/2 x 194,67 8/2 x 324,11	3/1 x 140,09 5/2 x 278,95 8/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05	3/1 x 218,66 4/2 x 266,79 10/2 x 349,05
0	12.246,70	13.190,84	13.519,32	15.255,43	18.470,68	12.874,26	13.295,94	14.286,04	14.586,49
1	12.355,42	13.330,93	13.737,98	15.474,09	18.689,34	13.014,35	13.436,03	14.504,70	14.805,15
2	12.464,14	13.471,02	13.956,64	15.692,75	18.908,00	13.154,44	13.576,12	14.723,36	15.023,81
3	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
4	12.572,86	13.611,11	14.175,30	15.911,41	19.126,66	13.294,53	13.716,21	14.942,02	15.242,47
5	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
6	12.631,03	13.832,38	14.454,25	16.178,20	19.393,45	13.489,20	13.995,16	15.208,81	15.509,26
7	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
8	12.689,20	14.053,65	14.733,20	16.444,99	19.660,24	13.683,87	14.274,11	15.475,60	15.776,05
9	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
10	12.747,37	14.274,92	15.012,15	16.711,78	19.927,03	13.878,54	14.553,06	15.742,39	16.042,84
11	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
12	12.805,54	14.496,19	15.291,10	16.978,57	20.193,82	14.073,21	14.832,01	16.009,18	16.309,63
13	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
14	12.863,71	14.717,46	15.570,05	17.327,62	20.546,85	14.267,88	15.110,96	16.358,23	16.658,68
15	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
16	12.921,88	15.066,51	15.919,10	17.676,67	20.899,88	14.591,99	15.460,01	16.707,28	17.007,73
17	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
18	12.980,05	15.415,56	16.268,15	18.025,72	21.252,91	14.916,10	15.809,06	17.056,33	17.356,78
19	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
20	13.038,22	15.764,61	16.617,20	18.374,77	21.605,94	15.240,21	16.158,11	17.405,38	17.705,83
21	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
22	13.096,39	16.113,66	16.966,25	18.723,82	21.958,97	15.564,32	16.507,16	17.754,43	18.054,88
23	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
24	13.154,56	16.462,71	17.315,30	19.072,87	22.312,00	15.888,43	16.856,21	18.103,48	18.403,93
25	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
26	13.279,45	16.811,76	17.664,35	19.421,92	22.665,03	16.212,54	17.205,26	18.452,53	18.752,98
27	13.404,34	17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
28		17.160,81	18.013,40	19.770,97	23.018,06	16.536,65	17.554,31	18.801,58	19.102,03
29		17.509,86	18.362,45	20.120,02	23.371,09	16.860,76	17.903,36	19.150,63	19.451,08
30				20.120,02	23.371,09			19.150,63	19.451,08
31				20.469,07	23.724,12			19.499,68	19.800,13

Niveau C

Indice / Indicie	CA1=CT1	CA2=CT2	CA3=CT3
	3/1 x 267,31	3/1 x 267,31	3/1 x 267,31
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	2/2 x 356,34	2/2 x 356,34	2/2 x 356,34
	11/2 x 623,61	2/2 x 712,64	2/2 x 712,64
		9/2 x 623,61	10/2 x 623,61
0	14.273,70	15.905,00	17.990,45
1	14.541,01	16.172,31	18.257,76
2	14.808,32	16.439,62	18.525,07
3	15.075,63	16.706,93	18.792,38
4	15.075,63	16.706,93	18.792,38
5	15.431,97	17.063,27	19.148,72
6	15.431,97	17.063,27	19.148,72
7	15.788,31	17.419,61	19.505,06
8	15.788,31	17.419,61	19.505,06
9	16.411,92	18.132,25	20.217,70
10	16.411,92	18.132,25	20.217,70
11	17.035,53	18.844,89	20.930,34
12	17.035,53	18.844,89	20.930,34
13	17.659,14	19.468,50	21.553,95
14	17.659,14	19.468,50	21.553,95
15	18.282,75	20.092,11	22.177,56
16	18.282,75	20.092,11	22.177,56
17	18.906,36	20.715,72	22.801,17
18	18.906,36	20.715,72	22.801,17
19	19.529,97	21.339,33	23.424,78
20	19.529,97	21.339,33	23.424,78
21	20.153,58	21.962,94	24.048,39
22	20.153,58	21.962,94	24.048,39
23	20.777,19	22.586,55	24.672,00
24	20.777,19	22.586,55	24.672,00
25	21.400,80	23.210,16	25.295,61
26	21.400,80	23.210,16	25.295,61
27	22.024,41	23.833,77	25.919,22
28	22.024,41	23.833,77	25.919,22
29	22.648,02	24.457,38	26.542,83
30			26.542,83
31			27.166,44

Niveau B

Indice / Indicie	BA 1	BA 2	BA 3	BT 1	BT 2	BT 3
	3/1 x 669,00	3/1 x 669,00	3/1 x 694,00	3/1 x 253,00	3/1 x 620,00	3/1 x 620,00
Augmentations intercalaires /	2/2 x 595,00	3/2 x 868,00	8/2 x 868,00	1/2 x 293,00	7/2 x 793,00	7/2 x 793,00
Tussentijdse verhogingen	2/2 x 421,00	1/2 x 836,00	6/2 x 570,00	1/2 x 391,00	3/2 x 918,00	3/2 x 918,00
	9/2 x 372,00	10/2 x 624,00		2/2 x 673,00	4/2 x 514,00	4/2 x 514,00
				9/2 x 625,00		
0	15.122,00	16.361,00	18.220,00	16.804,00	18.663,00	20.903,00
1	15.791,00	17.030,00	18.914,00	17.057,00	19.283,00	21.523,00
2	16.460,00	17.699,00	19.608,00	17.310,00	19.903,00	22.143,00
3	17.129,00	18.368,00	20.302,00	17.563,00	20.523,00	22.763,00
4	17.129,00	18.368,00	20.302,00	17.563,00	20.523,00	22.763,00
5	17.724,00	19.236,00	21.170,00	17.856,00	21.316,00	23.556,00
6	17.724,00	19.236,00	21.170,00	17.856,00	21.316,00	23.556,00
7	18.319,00	20.104,00	22.038,00	18.247,00	22.109,00	24.349,00
8	18.319,00	20.104,00	22.038,00	18.247,00	22.109,00	24.349,00
9	18.740,00	20.972,00	22.906,00	18.920,00	22.902,00	25.142,00
10	18.740,00	20.972,00	22.906,00	18.920,00	22.902,00	25.142,00
11	19.161,00	21.808,00	23.774,00	19.593,00	23.695,00	25.935,00
12	19.161,00	21.808,00	23.774,00	19.593,00	23.695,00	25.935,00
13	19.533,00	22.432,00	24.642,00	20.218,00	24.488,00	26.728,00
14	19.533,00	22.432,00	24.642,00	20.218,00	24.488,00	26.728,00
15	19.905,00	23.056,00	25.510,00	20.843,00	25.281,00	27.521,00
16	19.905,00	23.056,00	25.510,00	20.843,00	25.281,00	27.521,00
17	20.277,00	23.680,00	26.378,00	21.468,00	26.074,00	28.314,00
18	20.277,00	23.680,00	26.378,00	21.468,00	26.074,00	28.314,00
19	20.649,00	24.304,00	27.246,00	22.093,00	26.992,00	29.232,00
20	20.649,00	24.304,00	27.246,00	22.093,00	26.992,00	29.232,00
21	21.021,00	24.928,00	27.816,00	22.718,00	27.910,00	30.150,00
22	21.021,00	24.928,00	27.816,00	22.718,00	27.910,00	30.150,00
23	21.393,00	25.552,00	28.386,00	23.343,00	28.828,00	31.068,00
24	21.393,00	25.552,00	28.386,00	23.343,00	28.828,00	31.068,00
25	21.765,00	26.176,00	28.956,00	23.968,00	29.342,00	31.582,00
26	21.765,00	26.176,00	28.956,00	23.968,00	29.342,00	31.582,00
27	22.137,00	26.800,00	29.526,00	24.593,00	29.856,00	32.096,00
28	22.137,00	26.800,00	29.526,00	24.593,00	29.856,00	32.096,00
29	22.509,00	27.424,00	30.096,00	25.218,00	30.370,00	32.610,00
30		27.424,00	30.096,00		30.370,00	32.610,00
31		28.048,00	30.666,00		30.884,00	33.124,00

Niveau B

Indice / Indicie	BF 1		BF 2		BF 3		BI 1		BI 2		BI 3	
	3/1	x 253,00	3/1	x 620,00	3/1	x 620,00	3/1	x 253,00	3/1	x 372,00	3/1	x 372,00
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	1/2	x 293,00	7/2	x 793,00	7/2	x 793,00	1/2	x 293,00	2/2	x 293,00	2/2	x 293,00
	1/2	x 391,00	3/2	x 918,00	3/2	x 918,00	1/2	x 391,00	3/2	x 673,00	3/2	x 673,00
	2/2	x 673,00	4/2	x 514,00	4/2	x 514,00	2/2	x 673,00	1/2	x 992,00	1/2	x 992,00
	9/2	x 625,00					9/2	x 625,00	8/2	x 744,00	8/2	x 744,00
0		16.804,00		18.663,00		20.903,00		17.274,00		21.731,00		24.531,00
1		17.057,00		19.283,00		21.523,00		17.527,00		22.103,00		24.903,00
2		17.310,00		19.903,00		22.143,00		17.780,00		22.475,00		25.275,00
3		17.563,00		20.523,00		22.763,00		18.033,00		22.847,00		25.647,00
4		17.563,00		20.523,00		22.763,00		18.033,00		22.847,00		25.647,00
5		17.856,00		21.316,00		23.556,00		18.326,00		23.140,00		25.940,00
6		17.856,00		21.316,00		23.556,00		18.326,00		23.140,00		25.940,00
7		18.247,00		22.109,00		24.349,00		18.717,00		23.433,00		26.233,00
8		18.247,00		22.109,00		24.349,00		18.717,00		23.433,00		26.233,00
9		18.920,00		22.902,00		25.142,00		19.390,00		24.106,00		26.906,00
10		18.920,00		22.902,00		25.142,00		19.390,00		24.106,00		26.906,00
11		19.593,00		23.695,00		25.935,00		20.063,00		24.779,00		27.579,00
12		19.593,00		23.695,00		25.935,00		20.063,00		24.779,00		27.579,00
13		20.218,00		24.488,00		26.728,00		20.688,00		25.452,00		28.252,00
14		20.218,00		24.488,00		26.728,00		20.688,00		25.452,00		28.252,00
15		20.843,00		25.281,00		27.521,00		21.313,00		26.444,00		29.244,00
16		20.843,00		25.281,00		27.521,00		21.313,00		26.444,00		29.244,00
17		21.468,00		26.074,00		28.314,00		21.938,00		27.188,00		29.988,00
18		21.468,00		26.074,00		28.314,00		21.938,00		27.188,00		29.988,00
19		22.093,00		26.992,00		29.232,00		22.563,00		27.932,00		30.732,00
20		22.093,00		26.992,00		29.232,00		22.563,00		27.932,00		30.732,00
21		22.718,00		27.910,00		30.150,00		23.188,00		28.676,00		31.476,00
22		22.718,00		27.910,00		30.150,00		23.188,00		28.676,00		31.476,00
23		23.343,00		28.828,00		31.068,00		23.813,00		29.420,00		32.220,00
24		23.343,00		28.828,00		31.068,00		23.813,00		29.420,00		32.220,00
25		23.968,00		29.342,00		31.582,00		24.438,00		30.164,00		32.964,00
26		23.968,00		29.342,00		31.582,00		24.438,00		30.164,00		32.964,00
27		24.593,00		29.856,00		32.096,00		25.063,00		30.908,00		33.708,00
28		24.593,00		29.856,00		32.096,00		25.063,00		30.908,00		33.708,00
29		25.218,00		30.370,00		32.610,00		25.688,00		31.652,00		34.452,00
30				30.370,00		32.610,00				31.652,00		34.452,00
31				30.884,00		33.124,00				32.396,00		35.196,00

Niveau 1

Indice / Indicie	10 A	10 B	10 C	10 D	10 E	10 F	10 G
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 618,08 10/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 11/2 x 949,21	3/1 x 618,08 10/2 x 1.081,61	3/1 x 618,08 9/2 x 1.081,61	3/1 x 662,20 8/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	20.500,33	22.275,10	25.254,60	25.254,60	28.344,92	31.214,44	33.642,55
1	21.118,41	22.893,18	25.872,68	25.872,68	28.963,00	31.876,64	33.642,55
2	21.736,49	23.511,26	26.490,76	26.490,76	29.581,08	32.538,84	34.967,03
3	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	34.967,03
4	22.354,57	24.129,34	27.108,84	27.108,84	30.199,16	33.201,04	36.291,51
5	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	36.291,51
6	23.303,78	25.078,55	28.058,05	28.190,45	31.280,77	34.525,52	37.615,99
7	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	37.615,99
8	24.252,99	26.027,76	29.007,26	29.272,06	32.362,38	35.850,00	38.940,47
9	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	38.940,47
10	25.202,20	26.976,97	29.956,47	30.353,67	33.443,99	37.174,48	40.264,95
11	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	40.264,95
12	26.151,41	27.926,18	30.905,68	31.435,28	34.525,60	38.498,96	41.589,43
13	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	41.589,43
14	27.100,62	28.875,39	31.854,89	32.516,89	35.607,21	39.823,44	42.913,91
15	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	42.913,91
16	28.049,83	29.824,60	32.804,10	33.598,50	36.688,82	41.147,92	44.238,39
17	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	44.238,39
18	28.999,04	30.773,81	33.753,31	34.680,11	37.770,43	42.472,40	45.562,87
19	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04	43.796,88	45.562,87
20	29.948,25	31.723,02	34.702,52	35.761,72	38.852,04		46.887,35
21	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33	39.933,65		46.887,35
22	30.897,46	32.672,23	35.651,73	36.843,33			48.211,83
23	31.846,67	33.621,44	36.600,94	37.924,94			
24		33.621,44	36.600,94				
25		34.570,65	37.550,15				

Niveau 1

Indice / Indicie	13 A	13 B	13 C	13 D	13 E	13 F
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2 x 1.324,48	14/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48	11/2 x 1.324,48
0	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
1	27.647,32	30.410,96	33.642,55	35.408,45	36.357,66	37.027,12
2	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
3	28.971,80	31.735,44	34.967,03	36.732,93	37.682,14	38.351,60
4	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
5	30.296,28	33.059,92	36.291,51	38.057,41	39.006,62	39.676,08
6	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
7	31.620,76	34.384,40	37.615,99	39.381,89	40.331,10	41.000,56
8	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
9	32.945,24	35.708,88	38.940,47	40.706,37	41.655,58	42.325,04
10	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
11	34.269,72	37.033,36	40.264,95	42.030,85	42.980,06	43.649,52
12	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
13	35.594,20	38.357,84	41.589,43	43.355,33	44.304,54	44.974,00
14	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
15	36.918,68	39.682,32	42.913,91	44.679,81	45.629,02	46.298,48
16	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
17	38.243,16	41.006,80	44.238,39	46.004,29	46.953,50	47.622,96
18	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
19	39.567,64	42.331,28	45.562,87	47.328,77	48.277,98	48.947,44
20	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
21	40.892,12	43.655,76	46.887,35	48.653,25	49.602,46	50.271,92
22	42.216,60	44.980,24	48.211,83	49.977,73	50.926,94	51.596,40
23		44.980,24				
24		46.304,72				
25		46.304,72				
26		47.629,20				
27		47.629,20				
28		48.953,68				

Niveau 1

Indice / Indicie	15 A			16 A			16 B			17 A		
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	11/2	x	1.337,74	11/2	x	1.324,48	11/2	x	1.434,81	11/2	x	1.545,20
0			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
1			38.735,08			45.709,49			48.174,34			50.639,22
2			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
3			40.072,82			47.033,97			49.609,15			52.184,42
4			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
5			41.410,56			48.358,45			51.043,96			53.729,62
6			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
7			42.748,30			49.682,93			52.478,77			55.274,82
8			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
9			44.086,04			51.007,41			53.913,58			56.820,02
10			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
11			45.423,78			52.331,89			55.348,39			58.365,22
12			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
13			46.761,52			53.656,37			56.783,20			59.910,42
14			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
15			48.099,26			54.980,85			58.218,01			61.455,62
16			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
17			49.437,00			56.305,33			59.652,82			63.000,82
18			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
19			50.774,74			57.629,81			61.087,63			64.546,02
20			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
21			52.112,48			58.954,29			62.522,44			66.091,22
22			53.450,22			60.278,77			63.957,25			67.636,42

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Bijlage 6 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002
houdende hervorming van de loopbaan
van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Annexe 6 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002
portant réforme de la carrière
de certains agents des administrations de l'Etat

Geschrapte graad	Weddenschaal verbonden aan de geschrapte graad	Opperichte graad	Weddenschaal verbonden aan de opperichte graad
NIVEAU 3			
Klerk	30 A	Administratief medewerker	DA 1
Klerk	30 C	Administratief medewerker	DA 1
Klerk	30 F	Administratief medewerker	DA 2
Klerk	30 H	Administratief medewerker	DA 3
Klerk	30 I	Administratief medewerker	DA 4
Vakman	30 D	Technisch medewerker	DT 2
Vakman	30 E	Technisch medewerker	DT 2
Vakman	30 G	Technisch medewerker	DT 3
Vakman	30 J	Technisch medewerker	DT 4
Werkmeester	32 B	Technisch medewerker	DT 5

Geschrapte graad	Weddenschaal verbonden aan de geschrapte graad	Opperichte graad	Weddenschaal verbonden aan de opperichte graad
NIVEAU 2			
Bestuursassistent	20 A	Administratief assistent	CA 1
Bestuursassistent	20 B	Administratief assistent	CA 1
Bestuursassistent	20 E	Administratief assistent	CA 2
Bestuurschef	22 A	Administratief assistent	CA 3
Bestuurschef	22 B	Bestuurschef (afgeschafte graad)	22 B
Technicus	20 A	Technisch assistent	CT 1
Technicus	20 B	Technisch assistent	CT 1
Technicus	20 E	Technisch assistent	CT 2
Hoofdtechnicus	22 A	Technisch assistent	CT 3
Hoofdtechnicus	22 B	Hoofdtechnicus (afgeschafte graad)	22 B

Geschrapte graad	Weddenschaal verbonden aan de geschrapte graad	Opgerichte graad	Weddenschaal verbonden aan de opgerichte graad
NIVEAU 2+			
Vertaler	26 A	Administratief deskundige	BA 1
Directiesecretaris	26 B	Administratief deskundige	BA 1
Sociaal controleur	26 C	Technisch deskundige	BT 1
Directiesecretaris	26 D	Administratief deskundige	BA 1
Boekhouder	26 E	Financieel deskundige	BF 1
Landmeter-expert onroerende goederen	26 E	Technisch deskundige	BT 1
Maatschappelijk assistent	26 F	Technisch deskundige	BT 1
Paramedicus	26 F	Technisch deskundige	BT 1
Programmeur	26 G	ICT deskundige	BI 1
Boekhouder	26 H	Financieel deskundige	BF 1
Landmeter-expert onroerende goederen	26 H	Technisch deskundige	BT 1
Maatschappelijk assistent	26 I	Technisch deskundige	BT 1
Paramedicus	26 I	Technisch deskundige	BT 1
Sociaal controleur	26 K	Technisch deskundige	BF 1
Vertaler	26 J	Administratief deskundige	BA 1

Geschrapte graad	Weddenschaal verbonden aan de geschrapte graad	Opgerichte graad	Weddenschaal verbonden aan de opgerichte graad
NIVEAU 2+			
Programmeur	26 L	ICT-deskundige	BI 1
Eerstaanwend directiesecretaris	28 A	Administratief deskundige	BA 2
Eerstaanwend directiesecretaris	28 B	Administratief deskundige	BA 2
Eerstaanwend landmeter-expert onroerende goederen	28 C	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend boekhouder	28 C	Financieel deskundige	BF 2
Eerstaanwend landmeter-expert onroerende goederen	28 D	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend boekhouder	28 D	Financieel deskundige	BF 2
Eerstaanwend maatschappelijk assistent	28 E	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend paramedicus	28 E	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend maatschappelijk assistent	28 F	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend paramedicus	28 F	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend vertaler	28 G	Administratief deskundige	BA 2
Eerstaanwend sociaal controleur	28 H	Technisch deskundige	BT 2
Eerstaanwend vertaler	28 I	Administratief deskundige	BA 2
Eerstaanwend sociaal controleur	28 J	Technisch deskundige	BT 2
Programmeringsanalist	28 K	ICT-deskundige	BI 2
Programmeringsanalist	28 L	ICT-deskundige	BI 2

Grade rayé	Echelle de traitement liée au grade rayé	Grade créé	Echelle de traitement liée au grade rayé
NIVEAU 3			
Commis	30 A	Collaborateur administratif	DA 1
Commis	30 C	Collaborateur administratif	DA 1
Commis	30 F	Collaborateur administratif	DA 2
Commis	30 H	Collaborateur administratif	DA 3
Commis	30 I	Collaborateur administratif	DA 4
Ouvrier spécialiste	30 D	Collaborateur technique	DT 2
Ouvrier spécialiste	30 E	Collaborateur technique	DT 2
Ouvrier spécialiste	30 G	Collaborateur technique	DT 3
Ouvrier spécialiste	30 J	Collaborateur technique	DT 4
Chef d'atelier	32 B	Collaborateur technique	DT 5

Grade rayé	Echelle de traitement liée au grade rayé	Grade créé	Echelle de traitement liée au grade rayé
NIVEAU 2			
Assistant administratif	20 A	Assistant administratif	CA 1
Assistant administratif	20 B	Assistant administratif	CA 1
Assistant administratif	20 E	Assistant administratif	CA 2
Chef administratif	22 A	Assistant administratif	CA 3
Chef administratif	22 B	Chef administratif (grade supprimé)	22 B
Technicien	20 A	Assistant technique	CT 1
Technicien	20 B	Assistant technique	CT 1
Technicien	20 E	Assistant technique	CT 2
Chef technicien	22 A	Assistant technique	CT 3
Chef technicien	22 B	Chef technicien (grade supprimé)	22 B

Grade rayé	Echelle de traitement liée au grade rayé	Grade créé	Echelle de traitement liée au grade rayé
NIVEAU 2+			
Traducteur	26 A	Expert administratif	BA 1
Secrétaire de direction	26 B	Expert administratif	BA 1
Contrôleur social	26 C	Expert technique	BT 1
Secrétaire de direction	26 D	Expert administratif	BA 1
Comptable	26 E	Expert financier	BF 1
Géomètre-expert immobilier	26 E	Expert technique	BT 1
Assistant social	26 F	Expert technique	BT 1
Assistant médical	26 F	Expert technique	BT 1
Programmeur	26 G	Expert ICT	BI 1
Comptable	26 H	Expert financier	BF 1
Géomètre-expert immobilier	26 H	Expert technique	BT 1
Assistant social	26 I	Expert technique	BT 1
Assistant médical	26 I	Expert technique	BT 1
Contrôleur social	26 K	Expert technique	BT 1
Traducteur	26 J	Expert administratif	BA 1

Grade rayé	Echelle de traitement liée au grade rayé	Grade créé	Echelle de traitement liée au grade rayé
NIVEAU 2+			
Programmeur	26 L	Expert ICT	BI 1
Secrétaire de direction principal	28 A	Expert administratif	BA 2
Secrétaire de direction principal	28 B	Expert administratif	BA 2
Géomètre-expert immobilier principal	28 C	Expert technique	BT 2
Comptable principal	28 C	Expert financier	BF 2
Géomètre-expert immobilier principal	28 D	Expert technique	BT 2
Comptable principal	28 D	Expert financier	BF 2
Assistant social principal	28 E	Expert technique	BT 2
Assistant médical principal	28 E	Expert technique	BT 2
Assistant social principal	28 F	Expert technique	BT 2
Assistant médical principal	28 F	Expert technique	BT 2
Traducteur principal	28 G	Expert administratif	BA 2
Contrôleur social principal	28 H	Expert technique	BT 2
Traducteur principal	28 I	Expert administratif	BA 2
Contrôleur social principal	28 J	Expert technique	BT 2
Analyste de programmation	28 K	Expert ICT	BI 2
Analyste de programmation	28 L	Expert ICT	BI 2

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE
De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Bijlage 7 bij het koninklijk besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE
Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

Annexe 7 à l'arrêté royal du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat

Indice / Indicie	40 A	40 B - 42 A	42 B	42 C	42 D	42 E
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 108,72 10/2 x 58,17 2/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 58,17 10/2 x 124,89	3/1 x 108,72 2/2 x 108,72 10/2 x 151,28	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60	3/1 x 108,72 2/2 x 151,28 10/2 x 161,60
0	12.246,70	12.334,26	12.495,17	13.004,89	13.986,46	14.277,92
1	12.355,42	12.442,98	12.603,89	13.113,61	14.095,18	14.386,64
2	12.464,14	12.551,70	12.712,61	13.222,33	14.203,90	14.495,36
3	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
4	12.572,86	12.660,42	12.821,33	13.331,05	14.312,62	14.604,08
5	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
6	12.631,03	12.718,59	12.930,05	13.482,33	14.463,90	14.755,36
7	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
8	12.689,20	12.776,76	13.038,77	13.633,61	14.615,18	14.906,64
9	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
10	12.747,37	12.901,65	13.190,05	13.795,21	14.776,78	15.068,24
11	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
12	12.805,54	13.026,54	13.341,33	13.956,81	14.938,38	15.229,84
13	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
14	12.863,71	13.151,43	13.492,61	14.118,41	15.099,98	15.391,44
15	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
16	12.921,88	13.276,32	13.643,89	14.280,01	15.261,58	15.553,04
17	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
18	12.980,05	13.401,21	13.795,17	14.441,61	15.423,18	15.714,64
19	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
20	13.038,22	13.526,10	13.946,45	14.603,21	15.584,78	15.876,24
21	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
22	13.096,39	13.650,99	14.097,73	14.764,81	15.746,38	16.037,84
23	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
24	13.154,56	13.775,88	14.249,01	14.926,41	15.907,98	16.199,44
25	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
26	13.279,45	13.900,77	14.400,29	15.088,01	16.069,58	16.361,04
27	13.404,34	14.025,66	14.551,57	15.249,61	16.231,18	16.522,64
28						
29						
30						
31						

Indice / Indicie	30B		30 F		32A		32B	
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1	x 140,09	3/1	x 140,09	3/1	x 218,66	3/1	x 218,66
	5/2	x 194,67	5/2	x 278,95	4/2	x 266,79	4/2	x 266,79
	8/2	x 324,11	8/2	x 349,05	10/2	x 353,03	10/2	x 353,03
0		12.776,52		13.295,94		16.464,21		18.470,68
1		12.916,61		13.436,03		16.682,87		18.689,34
2		13.056,70		13.576,12		16.901,53		18.908,00
3		13.196,79		13.716,21		17.120,19		19.126,66
4		13.196,79		13.716,21		17.120,19		19.126,66
5		13.391,46		13.995,16		17.386,98		19.393,45
6		13.391,46		13.995,16		17.386,98		19.393,45
7		13.586,13		14.274,11		17.653,77		19.660,24
8		13.586,13		14.274,11		17.653,77		19.660,24
9		13.780,80		14.553,06		17.920,56		19.927,03
10		13.780,80		14.553,06		17.920,56		19.927,03
11		13.975,47		14.832,01		18.187,35		20.193,82
12		13.975,47		14.832,01		18.187,35		20.193,82
13		14.170,14		15.110,96		18.540,38		20.546,85
14		14.170,14		15.110,96		18.540,38		20.546,85
15		14.494,25		15.460,01		18.893,41		20.899,88
16		14.494,25		15.460,01		18.893,41		20.899,88
17		14.818,36		15.809,06		19.246,44		21.252,91
18		14.818,36		15.809,06		19.246,44		21.252,91
19		15.142,47		16.158,11		19.599,47		21.605,94
20		15.142,47		16.158,11		19.599,47		21.605,94
21		15.466,58		16.507,16		19.952,50		21.958,97
22		15.466,58		16.507,16		19.952,50		21.958,97
23		15.790,69		16.856,21		20.305,53		22.312,00
24		15.790,69		16.856,21		20.305,53		22.312,00
25		16.114,80		17.205,26		20.658,56		22.665,03
26		16.114,80		17.205,26		20.658,56		22.665,03
27		16.438,91		17.554,31		21.011,59		23.018,06
28		16.438,91		17.554,31		21.011,59		23.018,06
29		16.763,02		17.903,36		21.364,62		23.371,09
30						21.364,62		23.371,09
31						21.717,65		23.724,12

Indice / Indicie	20 C	20 D	22 B	28 C	28 E	28 G	28 H
Augmentations intercalaires / Tussentijdse verhogingen	3/1 x 267,31	3/1 x 312,09	3/1 x 267,31	3/1 x 292,59	1/1 x 312,09	3/1 x 292,59	3/1 x 292,59
	2/2 x 356,34	13/2 x 535,13	2/2 x 356,34	2/2 x 292,59	2/1 x 535,13	2/2 x 292,59	2/2 x 292,59
	11/2 x 623,61		2/2 x 712,64	3/2 x 672,31	14/2 x 535,13	3/2 x 672,31	3/2 x 672,31
			10/2 x 623,61	9/2 x 624,27		9/2 x 624,27	9/2 x 624,27
0	14.558,01	15.692,86	18.868,11	18.788,56	19.710,61	21.078,61	21.317,80
1	14.825,32	16.004,95	19.135,42	19.081,15	20.022,70	21.371,20	21.610,39
2	15.092,63	16.317,04	19.402,73	19.373,74	20.557,83	21.663,79	21.902,98
3	15.359,94	16.629,13	19.670,04	19.666,33	21.092,96	21.956,38	22.195,57
4	15.359,94	16.629,13	19.670,04	19.666,33	21.092,96	21.956,38	22.195,57
5	15.716,28	17.164,26	20.026,38	19.958,92	21.628,09	22.248,97	22.488,16
6	15.716,28	17.164,26	20.026,38	19.958,92	21.628,09	22.248,97	22.488,16
7	16.072,62	17.699,39	20.382,72	20.251,51	22.163,22	22.541,56	22.780,75
8	16.072,62	17.699,39	20.382,72	20.251,51	22.163,22	22.541,56	22.780,75
9	16.696,23	18.234,52	21.095,36	20.923,82	22.698,35	23.213,87	23.453,06
10	16.696,23	18.234,52	21.095,36	20.923,82	22.698,35	23.213,87	23.453,06
11	17.319,84	18.769,65	21.808,00	21.596,13	23.233,48	23.886,18	24.125,37
12	17.319,84	18.769,65	21.808,00	21.596,13	23.233,48	23.886,18	24.125,37
13	17.943,45	19.304,78	22.431,61	22.268,44	23.768,61	24.558,49	24.797,68
14	17.943,45	19.304,78	22.431,61	22.268,44	23.768,61	24.558,49	24.797,68
15	18.567,06	19.839,91	23.055,22	22.892,71	24.303,74	25.182,76	25.421,95
16	18.567,06	19.839,91	23.055,22	22.892,71	24.303,74	25.182,76	25.421,95
17	19.190,67	20.375,04	23.678,83	23.516,98	24.838,87	25.807,03	26.046,22
18	19.190,67	20.375,04	23.678,83	23.516,98	24.838,87	25.807,03	26.046,22
19	19.814,28	20.910,17	24.302,44	24.141,25	25.374,00	26.431,30	26.670,49
20	19.814,28	20.910,17	24.302,44	24.141,25	25.374,00	26.431,30	26.670,49
21	20.437,89	21.445,30	24.926,05	24.765,52	25.909,13	27.055,57	27.294,76
22	20.437,89	21.445,30	24.926,05	24.765,52	25.909,13	27.055,57	27.294,76
23	21.061,50	21.980,43	25.549,66	25.389,79	26.444,26	27.679,84	27.919,03
24	21.061,50	21.980,43	25.549,66	25.389,79	26.444,26	27.679,84	27.919,03
25	21.685,11	22.515,56	26.173,27	26.014,06	26.979,39	28.304,11	28.543,30
26	21.685,11	22.515,56	26.173,27	26.014,06	26.979,39	28.304,11	28.543,30
27	22.308,72	23.050,69	26.796,88	26.638,33	27.514,52	28.928,38	29.167,57
28	22.308,72	23.050,69	26.796,88	26.638,33	27.514,52	28.928,38	29.167,57
29	22.932,33	23.585,82	27.420,49	27.262,60	28.049,65	29.552,65	29.791,84
30			27.420,49	27.262,60	28.049,65	29.552,65	29.791,84
31			28.044,10	27.886,87	28.584,78	30.176,92	30.416,11

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 5 september 2002 houdende hervorming van de loopbaan van sommige ambtenaren van de Rijksbesturen.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 5 septembre 2002 portant réforme de la carrière de certains agents des administrations de l'Etat.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'administration,
L. VAN DEN BOSSCHE