

**Art. 5.** Le paiement du solde de la commission peut être effectué par des commissions sur portefeuille, pour autant qu'il aboutisse à l'équivalence des règles d'échelonnement du paiement de la commission, prescrites par les articles 2 à 4.

**Art. 6.** A titre de mesure transitoire, en cas d'un crédit hypothécaire avec une destination immobilière, conclu durant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018, le solde de la commission est payé à concurrence de la première moitié de ce solde au cours du premier semestre à dater de la conclusion du contrat et de la seconde moitié de ce solde au cours du second semestre, à dater de la conclusion du contrat. Cette mesure ne s'applique pas pour les commissions dont l'échelonnement était déjà soumis contractuellement avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 à un régime qui correspond aux dispositions du présent arrêté.

**Art. 7.** L'arrêté royal du 4 août 1992 réglant l'échelonnement de la commission pour l'intervention des intermédiaires en matière de crédit à la consommation, modifié par l'arrêté royal du 20 juillet 2000, est abrogé.

**Art. 8.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018, à l'exception des articles 1<sup>er</sup> à 5 en ce qui concerne les dispositions en matière de crédit hypothécaire avec une destination mobilière qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017.

**Art. 9.** Le ministre qui a l'Economie dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 7 décembre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Economie et des Consommateurs,  
K. PEETERS

**Art. 5.** De uitbetaling van het saldo van de commissie mag gebeuren door het betalen van commissies op portefeuille, voor zover dat leidt tot de gelijkwaardigheid van de regels inzake de gespreide betaling van de commissie, opgelegd door de artikelen 2 tot 4.

**Art. 6.** Als overgangsmaatregel wordt bij een hypothecair krediet met een onroerende bestemming dat werd gesloten tijdens de periode van 1 januari 2018 tot 31 december 2018 het saldo van de commissie voor de ene helft van dat saldo uitbetaald tijdens het eerste halfjaar dat volgt op de datum waarop de overeenkomst werd gesloten en voor de andere helft van dat saldo tijdens het tweede halfjaar dat volgt op de datum waarop de overeenkomst werd gesloten. Deze maatregel geldt niet voor de commissies waarvan de spreiding reeds voor 1 januari 2018 contractueel was onderworpen aan een regime dat beantwoordt aan de bepalingen van dit besluit.

**Art. 7.** Het koninklijk besluit van 4 augustus 1992 tot regeling van de spreiding van de commissie voor bemiddeling inzake consumentkrediet, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 juli 2000, wordt opgeheven.

**Art. 8.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2018, met uitzondering van de artikelen 1 tot 5 wat betreft de bepalingen inzake het hypothecair krediet met een roerende bestemming die in werking treden op 1 april 2017.

**Art. 9.** De minister bevoegd voor Economie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 7 december 2016.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Economie en Consumenten,  
K. PEETERS

**SERVICE PUBLIC FEDERAL ECONOMIE,  
P.M.E., CLASSES MOYENNES ET ENERGIE**

[C - 2016/11518]

**12 DECEMBRE 2016. — Arrêté royal relatif à l'évaluation et à la carrière des membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'Economie**

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le Code de droit économique, le livre XIII, l'article XIII.4, alinéa 4;

Vu l'arrêté royal du 29 décembre 1956 fixant le statut du personnel du secrétariat du Conseil central de l'Economie;

Vu l'arrêté royal du 9 mai 2008 portant réforme des carrières des membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'Economie;

Vu l'avis du commissaire du Gouvernement, émis le 4 novembre 2015;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 19 janvier 2016;

Vu la proposition du Conseil central de l'Economie, émise le 22 juin 2016;

Vu l'accord du Ministre chargé de la Fonction publique, donné le 19 juillet 2016;

Vu le protocole de négociation n° 117 du comité IV, conclu le 26 septembre 2016;

Vu l'urgence motivée par la circonstance, d'une part, qu'il est urgent que les carrières et les échelles de traitement des membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie soient adaptées, conformément aux articles 18 et 19 de l'arrêté royal du 29 décembre 1956 fixant le statut du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie, aux dispositions applicables en la matière pour la fonction publique fédérale, et d'autre part, qu'un vide juridique risque de se créer si cet arrêté n'est pas publié au *Moniteur belge* avant le 1<sup>er</sup> janvier 2017, date de l'entrée en vigueur de cet arrêté, rendant ainsi juridiquement impossible jusqu'à la date de publication l'attribution des nouvelles échelles de traitement aux membres du personnel nouvellement engagés et l'attribution des nouvelles augmentations annuelles forfaitaires aux membres du personnel.

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST ECONOMIE,  
K.M.O., MIDDENSTAND EN ENERGIE**

[C - 2016/11518]

**12 DECEMBER 2016. — Koninklijk besluit betreffende de evaluatie en de loopbaan van de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven**

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op het Wetboek van economisch recht, het boek XIII, artikel XIII.4, vierde lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 december 1956 tot vaststelling van het statuut van het personeel van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 mei 2008 houdende hervorming van de loopbanen van de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven;

Gelet op het advies van de regeringscommissaris, uitgebracht op 4 november 2015;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 19 januari 2016;

Gelet op het voorstel van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, uitgebracht op 22 juni 2016;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister belast met Ambtenarenzaken, gegeven op 19 juli 2016;

Gelet op het protocol van de onderhandelingen nr. 117 van het comité IV, gesloten op 26 september 2016;

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid enerzijds dat het dringend noodzakelijk is de loopbanen en de weddeschalen van de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, overeenkomstig artikelen 18 en 19 van het koninklijk besluit van 29 december 1956 tot vaststelling van het statuut van het personeel van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, aan te passen aan de bepalingen die ter zake gelden voor het federaal openbaar ambt, en anderzijds dat een juridisch vacuüm dreigt te ontstaan indien dit besluit niet vóór 1 januari 2017, datum van inwerkingtreding van dit besluit, in het *Belgisch Staatsblad* is gepubliceerd, waardoor de toekenning van de nieuwe weddeschalen voor aan te werven personeelsleden en de toekenning van de nieuwe forfaitaire jaarlijkse verhogingen aan de personeelsleden juridisch onmogelijk is tot de datum van publicatie.

Vu l'avis n°60.543/1 du Conseil d'Etat, donné le 5 décembre 2016, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre de l'Economie,

Nous avons arrêté et arrêtons :

**TITRE 1<sup>er</sup>. — Champ d'application**

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté s'applique aux membres du personnel statutaires et contractuels du secrétariat du Conseil central de l'économie.

**TITRE 2. — Evaluation**

**Art. 2.** Le présent titre s'applique à l'évaluation des membres du personnel statutaires et contractuels du secrétariat du Conseil central de l'économie, à l'exception du secrétaire et du secrétaire adjoint.

**Art. 3.** Dans le présent arrêté, on entend par « l'évaluateur » le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint s'il s'agit de l'évaluation d'un membre du personnel de niveau A, et le chef de service s'il s'agit d'un membre du personnel de niveau B, C et D. Pour les membres du personnel de niveau A qui font partie d'un service dirigé par un chef de service et qui ne sont pas eux-mêmes chef de service, le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint peut déléguer la tâche de l'évaluateur. On entend par chef de service : tout membre du personnel statutaire auquel le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint a attribué la responsabilité d'un service, et qui exerce de ce fait l'autorité directe sur les membres du personnel de ce service.

**Art. 4.** L'évaluation se fonde principalement sur les éléments suivants :

1° la réalisation des objectifs de prestation fixés lors de l'entretien de planification et éventuellement adaptés lors des entretiens de fonctionnement;

2° la réalisation des objectifs visant à développer les compétences du membre du personnel utiles à sa fonction, ci-après dénommés objectifs de développement.

L'évaluation se fonde également sur les éléments suivants :

1° la contribution du membre du personnel aux prestations de l'équipe dans laquelle il fonctionne;

2° la disponibilité du membre du personnel à l'égard des usagers du service, qu'ils soient internes ou externes.

**Art. 5.** La période d'évaluation est d'un an, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Toutefois, la période d'évaluation commence :

1° le jour de l'entrée en service du membre du personnel;

2° le premier jour du changement de fonction du membre du personnel.

Lorsque la période d'évaluation commence avant le 1<sup>er</sup> juillet, elle se termine le 31 décembre.

Lorsque la période d'évaluation commence après le 30 juin, elle se termine six mois plus tard. La période suivante commence le jour qui suit et se termine le 31 décembre.

**Art. 6.** Le membre du personnel qui est absent plus de la moitié de la période d'évaluation ne bénéficie pas d'une évaluation mais obtient d'office la mention « répond aux attentes ».

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique que pour les mois pendant lesquels le membre du personnel acquiert de l'ancienneté pécuniaire. Le fait que le membre du personnel ait atteint le dernier échelon de son échelle de traitement, n'empêche pas sa progression dans l'ancienneté d'échelle.

Les périodes non prestées en suite d'un régime de travail à temps partiel ne sont pas considérées comme des absences au sens du présent article.

**Art. 7.** Un entretien de fonction est tenu en début de période d'évaluation lorsque le membre du personnel entre en service ou change de fonction.

Lors de l'entretien de fonction, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent de la description de fonction. Si l'évaluateur n'est pas le secrétaire et, à défaut le secrétaire adjoint, un projet de description de fonction est établi au préalable par l'évaluateur, en collaboration avec le service des Relations et ressources humaines, et

Gelet op het advies nr. 60.543/1 van de Raad van State, gegeven op 5 december 2016, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Economie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

**TITEL 1. — Toepassingsgebied**

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de personeelsleden, zowel vastbenoemd als contractueel, van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

**TITEL 2. — Evaluatie**

**Art. 2.** Deze titel is van toepassing op de evaluatie van de personeelsleden, zowel vastbenoemd als contractueel, van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, met uitzondering van de secretaris en de adjunct-secretaris.

**Art. 3.** In dit besluit moet "de evaluator" worden gelezen als de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris indien het de evaluatie van een personeelslid van niveau A betreft, en als het diensthoofd indien het een personeelslid van niveau B, C en D betreft. Voor personeelsleden van niveau A die deel uitmaken van een dienst met diensthoofd en die zelf geen diensthoofd zijn, kan de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris de taak van evaluator delegeren. Onder het diensthoofd wordt begrepen : elk vastbenoemd personeelslid aan wie de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris de verantwoordelijkheid over een dienst heeft toegekend en die dientengevolge rechtstreeks gezag uitoefent over de personeelsleden van die dienst.

**Art. 4.** De evaluatie is hoofdzakelijk gebaseerd op de volgende elementen :

1° het bereiken van de prestatiedoelstellingen vastgelegd tijdens het planningsgesprek en eventueel aangepast tijdens de functioneringsgesprekken;

2° het bereiken van de doelstellingen ter ontwikkeling van de competenties van het personeelslid die nuttig zijn voor zijn functie, hierna ontwikkelingsdoelstellingen genoemd.

De evaluatie berust eveneens op de volgende elementen :

1° de bijdrage van het personeelslid aan de prestaties van het team waarin hij werkt;

2° de beschikbaarheid van het personeelslid voor de gebruikers van de dienst, zowel interne als externe.

**Art. 5.** De evaluatieperiode bedraagt één jaar, vanaf 1 januari tot 31 december.

De evaluatieperiode begint echter :

1° op de dag waarop het personeelslid in dienst treedt;

2° op de dag zelf waarop het personeelslid van functie verandert.

Als de evaluatieperiode vóór 1 juli begint, eindigt ze op 31 december.

Als de evaluatieperiode na 30 juni begint, eindigt ze zes maanden later. De volgende periode begint de dag daarna en eindigt op 31 december.

**Art. 6.** Het personeelslid dat meer dan de helft van de evaluatieperiode afwezig is, krijgt geen evaluatie, maar krijgt ambtshalve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen".

Het eerste lid is enkel van toepassing voor de maanden waarin het personeelslid geldelijke anciënniteit verwerft. Het feit dat het personeelslid de laatste trap van zijn weddeschaal heeft bereikt, verhindert zijn vooruitgang binnen de schaalanciënniteit niet.

De niet gepresteerde periodes tengevolge van een deeltijdse arbeidsregeling worden niet als afwezigheden beschouwd in de zin van dit artikel.

**Art. 7.** Er vindt een functiesprek plaats in het begin van de evaluatieperiode wanneer het personeelslid in dienst treedt of van functie verandert.

Tijdens het functiesprek worden de evaluator en het personeelslid het eens over de functiebeschrijving. Indien de evaluator niet de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris is, wordt vooraf een ontwerp van functiebeschrijving door de evaluator opgesteld, in samenwerking met de dienst Personeelswerk, en besproken met de

discuté avec le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint. A l'issue de l'entretien de fonction, la description de fonction est soumise à l'approbation du secrétaire. Si le secrétaire ne marque pas son accord, il détermine la description de fonction par décision motivée.

Un entretien de planification a lieu dès le début de la période d'évaluation, le cas échéant immédiatement après l'entretien de fonction. Lors de l'entretien de planification, l'évaluateur et le membre du personnel conviennent des objectifs de prestation et de développement. Si l'évaluateur n'est pas le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint, un projet d'objectifs de prestation et de développement est établi au préalable par l'évaluateur, en collaboration avec le service des Relations et ressources humaines, et discuté avec le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint.

A l'issue de l'entretien de planification, les objectifs de prestations et de développement sont soumis à l'approbation du secrétaire, pour autant que l'évaluateur ne soit pas le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint. Si le secrétaire ne marque pas son accord, il détermine les objectifs de prestation et de développement par décision motivée.

Le cas échéant, les objectifs de prestation doivent être compatibles avec l'exercice des prérogatives syndicales telles qu'elles sont définies par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Les objectifs de prestation et de développement sont adaptés en cas de modification du régime de travail.

**Art. 8.** Pendant la période d'évaluation, chaque fois que c'est nécessaire, un entretien de fonctionnement est tenu entre l'évaluateur et le membre du personnel. Celui-ci peut avoir lieu à l'initiative de l'évaluateur ou du membre du personnel, ou à la demande du secrétaire et, à défaut, du secrétaire adjoint.

Durant l'entretien de fonctionnement peuvent notamment être abordés :

1° des solutions aux problèmes qui concernent le fonctionnement du membre du personnel;

2° des solutions aux problèmes qui entravent la réalisation des objectifs convenus; ceux-ci peuvent concerner aussi bien l'organisation et le fonctionnement du service, l'accompagnement par l'évaluateur que des facteurs externes;

3° le développement du membre du personnel au sein de sa fonction actuelle;

4° les perspectives et aspirations de carrière du membre du personnel et le développement des compétences qui sont souhaitables à cette fin. Pour autant que l'évaluateur ne soit pas le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint, il transmet, si nécessaire, au secrétaire les questions du membre du personnel concernant les perspectives de carrière. Le secrétaire soumet une réponse au membre du personnel en concertation avec le service des Relations et ressources humaines.

Les objectifs de prestation et de développement peuvent être adaptés de commun accord durant l'entretien de fonctionnement et sont soumis à l'approbation du secrétaire, pour autant que l'évaluateur ne soit pas le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint. Si le secrétaire ne marque pas son accord, le service des Relations et ressources humaines organise une médiation entre le secrétaire, l'évaluateur et le membre du personnel. Si la médiation n'aboutit pas, le secrétaire prend une décision motivée sur l'éventuelle adaptation des objectifs de prestation et de développement.

**Art. 9.** A la fin de la période d'évaluation, l'évaluateur invite le membre du personnel à un entretien d'évaluation.

L'entretien d'évaluation a lieu dans le dernier mois de la période d'évaluation ou dans le mois qui suit la fin de la période d'évaluation.

Lorsque le membre du personnel est absent au moment de l'entretien, cet entretien est reporté au mois qui suit la reprise du travail.

**Art. 10.** En cas de changement de fonction au sein du secrétariat du Conseil central de l'économie, la période d'évaluation en cours se clôture par une évaluation si cette période a duré au moins six mois.

**Art. 11.** A l'issue de l'entretien de fonction, de l'entretien de planification, des entretiens de fonctionnement et de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur rédige un rapport.

Sans préjudice de l'article 17, le membre du personnel a le droit de faire enregistrer ses observations et remarques dans chaque rapport, et ce dans un délai de dix jours ouvrables après réception du rapport.

secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris. De functiebeschrijving wordt na afloop van het functiegesprek ter goedkeuring voorgelegd aan de secretaris. Indien de secretaris niet akkoord is, legt hij de functiebeschrijving bij een met redenen omklede beslissing vast.

Vanaf het begin van de evaluatieperiode, in voorkomend geval onmiddellijk na het functiegesprek, vindt een planningsgesprek plaats. Tijdens het planningsgesprek stellen de evaluator en het personeelslid de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen vast. Indien de evaluator niet de secretaris en, bij afwezigheid de adjunct-secretaris is, wordt vooraf een ontwerp van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen door de evaluator opgesteld, in samenwerking met de dienst Personeelswerk, en besproken met de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen worden na afloop van het planningsgesprek ter goedkeuring voorgelegd aan de secretaris, voor zover de evaluator niet de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris is. Indien de secretaris niet akkoord is, legt hij de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen bij een met redenen omklede beslissing vast.

In het voorkomend geval, moeten de prestatiedoelstellingen verenigbaar zijn met de syndicale voorrechten bepaald in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen worden aangepast in geval van wijziging van de arbeidsregeling.

**Art. 8.** Tijdens de evaluatieperiode wordt, telkens dat nodig is, een functioneringsgesprek gehouden tussen de evaluator en het personeelslid. Dit kan zowel op initiatief van de evaluator of het personeelslid, of op vraag van de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen onder meer aan bod komen :

1° oplossingen voor knelpunten in verband met het functioneren van het personeelslid;

2° oplossingen voor knelpunten die het bereiken van de afgesproken doelstellingen bemoeilijken; deze kunnen zowel betrekking hebben op de organisatie en de werking van de dienst, de begeleiding door de evaluator als op externe factoren;

3° de ontwikkeling van het personeelslid binnen de huidige functie;

4° de loopbaanperspectieven en -verwachtingen van het personeelslid en de ontwikkeling van competenties die hiervoor wenselijk zijn. Voor zover de evaluator niet de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris is, stuurt hij indien nodig de vragen van het personeelslid met betrekking tot de loopbaanperspectieven terug naar de secretaris. De secretaris bezorgt in overleg met de dienst Personeelswerk een antwoord aan het personeelslid.

De prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen kunnen in onderling akkoord worden aangepast tijdens het functioneringsgesprek en worden ter goedkeuring voorgelegd aan de secretaris, voor zover de evaluator niet de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris is. Indien de secretaris niet akkoord is, organiseert de dienst Personeelswerk een bemiddeling tussen de secretaris, de evaluator en het personeelslid. Indien de bemiddeling mislukt, neemt de secretaris een met redenen omklede beslissing over de eventuele aanpassing van de prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen.

**Art. 9.** Op het einde van de evaluatieperiode nodigt de evaluator het personeelslid uit voor een evaluatiegesprek.

Het evaluatiegesprek vindt plaats in de laatste maand van de evaluatieperiode of in de maand die volgt op het einde van de evaluatieperiode.

Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, wordt het gesprek verschoven naar de maand die volgt op de werkhervatting.

**Art. 10.** In geval van verandering van functie binnen het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, wordt de lopende evaluatieperiode afgesloten met een evaluatie indien deze periode ten minste zes maanden heeft geduurd.

**Art. 11.** Na afloop van het functiegesprek, het planningsgesprek, de functioneringsgesprekken en het evaluatiegesprek stelt de evaluator een verslag op.

Onverminderd artikel 17, heeft het personeelslid het recht om zijn aanmerkingen en opmerkingen te laten opnemen in elk verslag, en dit binnen tien werkdagen na ontvangst van het verslag.

**Art. 12.** Le rapport d'évaluation se conclut par une des mentions suivantes : exceptionnel, répond aux attentes, à améliorer, insuffisant.

La mention dans le rapport d'évaluation produit ses effets à la fin de la période d'évaluation.

**Art. 13.** La mention "répond aux attentes" est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

1° avoir réalisé la grande majorité de ses objectifs de prestation;

2° disposer des compétences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante ou avoir développé ces compétences si un tel objectif avait été fixé lors de l'entretien de planification;

3° avoir été disponible à l'égard des usagers du service;

4° avoir contribué correctement aux prestations de l'équipe.

Lorsque le membre du personnel répond aux trois premiers critères, il a droit à la mention « répond aux attentes » sauf si les manquements au dernier critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service sans faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

**Art. 14.** La mention « à améliorer » est attribuée au membre du personnel qui :

1° soit n'a réalisé qu'entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;

2° soit n'a pas développé les compétences nécessaires à pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante alors que cet objectif lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;

3° soit a été peu disponible à l'égard des usagers du service.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Elle peut toutefois à elle seule justifier la mention « à améliorer » si les manquements à ce critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

**Art. 15.** La mention « insuffisant » est attribuée au membre du personnel qui :

1° soit a réalisé moins de 50 % de ses objectifs de prestation;

2° soit n'a pas développé les compétences nécessaires à exercer sa fonction et ne peut plus exercer celle-ci de manière satisfaisante alors que cet objectif de développement lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;

3° soit n'a pas été disponible à l'égard des usagers du service malgré les rappels qui lui ont été adressés tout au long de la période et sous réserve que ces faits ne fassent pas l'objet d'une procédure disciplinaire.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Toutefois, si le membre du personnel fait l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits relevant de ce domaine, ces faits ne peuvent pas être pris en compte ici.

**Art. 16.** La mention « exceptionnel » est attribuée au membre du personnel qui répond aux quatre critères suivants :

1° non seulement a réalisé tous ses objectifs de prestation mais les a dépassés dans plusieurs domaines;

2° a développé ses compétences significativement au-delà des simples exigences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante;

3° a contribué bien davantage que la moyenne aux prestations de l'équipe;

4° a été particulièrement disponible à l'égard des usagers du service.

**Art. 17.** Si l'évaluateur n'est pas le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint, la mention attribuée doit être approuvée par le secrétaire et, à défaut le secrétaire adjoint à l'issue de l'entretien d'évaluation. Si le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint n'est pas d'accord avec la mention attribuée, il reprend lui-même, après concertation avec l'évaluateur, l'évaluation du membre du personnel, avec lequel il a un nouvel entretien d'évaluation à l'issue duquel il lui attribue une mention. Le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint décide également si la délégation de la tâche d'évaluer au chef de

**Art. 12.** Het evaluatieverslag wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen : uitzonderlijk, voldoet aan de verwachtingen, te verbeteren en onvoldoende.

De vermelding in het evaluatieverslag heeft uitwerking op het einde van de evaluatieperiode.

**Art. 13.** De vermelding "voldoet aan de verwachtingen" wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet :

1° het overgrote gedeelte van zijn prestatiedoelstellingen hebben gerealiseerd;

2° over de competenties beschikken die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen of die competenties hebben ontwikkeld als een dergelijke doelstelling tijdens het planningsgesprek was vastgesteld;

3° beschikbaar zijn geweest voor de gebruikers van de dienst;

4° op een behoorlijke manier hebben bijgedragen tot de teamprestaties.

Als het personeelslid aan de eerste drie criteria voldoet, heeft het recht op de vermelding "voldoet aan de verwachtingen", behalve als het niet-nakomen van het laatste criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt zonder het voorwerp van een tuchtprocedure uit te maken.

**Art. 14.** De vermelding "te verbeteren" wordt toegekend aan het personeelslid dat :

1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet heeft ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel weinig beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaarend of verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding "te verbeteren" rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.

**Art. 15.** De vermelding "onvoldoende" wordt toegekend aan het personeelslid dat :

1° ofwel minder dan 50 % van zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd;

2° ofwel niet de competenties heeft ontwikkeld die noodzakelijk zijn om zijn functie uit te oefenen en die niet meer op een bevredigende wijze kan uitoefenen, terwijl het die ontwikkelingsdoelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;

3° ofwel niet beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst, ondanks de vermaningen die het gedurende de hele periode kreeg en onder voorbehoud dat die feiten geen voorwerp van een tuchtprocedure uitmaken.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaarend of verzachtend element. Als het personeelslid echter het voorwerp is van een tuchtprocedure voor feiten die dat domein betreffen, mag hier met die feiten geen rekening worden gehouden.

**Art. 16.** De vermelding "uitzonderlijk" wordt toegekend aan het personeelslid dat aan de volgende vier criteria voldoet :

1° niet alleen al zijn prestatiedoelstellingen heeft gerealiseerd maar die in meerdere domeinen ook heeft overtroffen;

2° zijn competenties heeft ontwikkeld ver boven de gewone eisen die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;

3° meer dan gemiddeld heeft bijgedragen tot de teamprestaties;

4° uitermate beschikbaar was voor de gebruikers van de dienst.

**Art. 17.** Indien de evaluator niet de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris is, moet de toegekende vermelding na afloop van het evaluatiegesprek worden goedgekeurd door de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris. Indien de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris niet akkoord is met de toegekende vermelding, neemt hij, na overleg met de evaluator, zelf de evaluatie van het personeelslid over, met wie hij een nieuw evaluatiegesprek voert en aan wie hij na afloop een vermelding toekent. De secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris beslissen eveneens of de delegatie

service est retirée pour la période d'évaluation suivante. Le service des Relations et ressources humaines en informe le membre du personnel.

**Art. 18.** Le rapport d'évaluation est notifié par l'évaluateur au membre du personnel dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien d'évaluation. Une copie en est communiquée au chef du service des Relations et ressources humaines.

**Art. 19.** Si aucun entretien d'évaluation n'a eu lieu après un délai de six mois à compter de la fin de la période d'évaluation en raison d'un manquement de l'évaluateur, le secrétaire et, à défaut le secrétaire adjoint attribue d'office la mention « répond aux attentes » au membre du personnel. Cette mention rétroagit à la fin de la période d'évaluation concernée.

**Art. 20.** Le dossier d'évaluation individuel comprend :

- 1° une fiche d'identification avec données d'identité, grade et classe;
- 2° la description de fonction et le rapport de l'entretien de fonction;
- 3° les objectifs de prestation et de développement convenus ainsi que le rapport de l'entretien de planification;
- 4° les rapports des éventuels entretiens de fonctionnement;
- 5° les demandes éventuelles d'entretien de fonctionnement n'ayant pas débouché sur un entretien;
- 6° les documents dont le secrétaire, le secrétaire adjoint, le chef de service ou le membre du personnel a demandé l'insertion;
- 7° le cas échéant, les observations et remarques du membre du personnel faites conformément à l'article 11, alinéa 2, le document mentionnant l'octroi de la mention d'office « répond aux attentes », visé à l'article 19;
- 8° les rapports d'évaluation;
- 9° le cas échéant, les dossiers de recours.

Le dossier d'évaluation individuel est à la disposition du membre du personnel, de son chef de service, du secrétaire et du secrétaire adjoint, et du service des Relations et ressources humaines.

**Art. 21.** Il est institué, au sein du Bureau du Conseil central de l'économie, une commission de recours en matière d'évaluation composée d'une section néerlandophone et d'une section francophone. Le rôle linguistique du membre du personnel, en vertu de l'article 15, § 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées du 18 juillet 1966 sur l'emploi des langues en matière administrative, détermine la section devant laquelle il comparait.

**Art. 22.** § 1<sup>er</sup>. La commission de recours, aussi bien la section néerlandophone et francophone, se compose :

- 1° d'un président, membre du Bureau, désigné par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand;
- 2° deux membres, qui sont membres du Bureau, désignés par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand;
- 3° trois membres, qui sont membres du Bureau, désignés par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations syndicales les plus représentatives.

§ 2. La commission de recours compte autant de membres effectifs que de membres suppléants.

§ 3. Les membres de la section néerlandophone ont le néerlandais comme langue maternelle, les membres de la section francophone ont le français comme langue maternelle. La langue maternelle est la langue que le membre du personnel a sélectionnée sur la fiche de renseignements lors de sa nomination comme membre du Conseil central de l'économie.

**Art. 23.** Chaque section de la commission de recours délibère valablement lorsqu'au moins quatre de ses membres sont présents, à concurrence de deux membres désignés par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand, comptant le président, et de deux membres désignés par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations syndicales les plus représentatives.

van de evaluatietask aan het diensthoofd voor de volgende evaluatieperiode wordt ingetrokken. De dienst Personeelswerk brengt het personeelslid daarvan op de hoogte.

**Art. 18.** Het evaluatieverslag wordt door de evaluator aan het personeelslid betekend binnen de twintig werkdagen na het evaluatiegesprek. Een kopie daarvan wordt aan het hoofd van de dienst Personeelswerk bezorgd.

**Art. 19.** Als er een termijn van zes maanden is verstreken, te rekenen vanaf het einde van de evaluatieperiode, en er nog geen evaluatiegesprek heeft plaatsgevonden wegens nalatigheid van de evaluator, kent de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris ambtshalve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" toe aan het personeelslid. Die vermelding geldt met terugwerkende kracht op het einde van de betrokken evaluatieperiode.

**Art. 20.** Het individueel evaluatiedossier omvat :

- 1° een identificatiefiche met identiteitsgegevens, graad en klasse;
- 2° de functiebeschrijving en het verslag van het functiegesprek;
- 3° de overeengekomen prestatie- en ontwikkelingsdoelstellingen, alsook het verslag van het planningsgesprek;
- 4° de verslagen van de eventuele functioneringsgesprekken;
- 5° eventuele verzoeken voor een functioneringsgesprek die niet zijn uitgesproken in een gesprek;
- 6° de documenten die op verzoek van de secretaris, de adjunct-secretaris, het diensthoofd of het personeelslid zijn toegevoegd;
- 7° in voorkomend geval de aanmerkingen en opmerkingen van het personeelslid gemaakt overeenkomstig artikel 11, tweede lid, het document waaruit de toekenning van de ambtshalve vermelding "voldoet aan de verwachtingen" blijkt, bedoeld in artikel 19;
- 8° de evaluatieverslagen;
- 9° in voorkomend geval, de beroepsdossiers.

Het individueel evaluatiedossier is ter beschikking van het personeelslid, van zijn diensthoofd, van de secretaris en de adjunct-secretaris en van de dienst Personeelswerk.

**Art. 21.** Binnen het dagelijks bestuur van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt een beroepscommissie inzake evaluatie opgericht, bestaande uit een Nederlandstalige afdeling en een Franstalige afdeling. De taalrol van het personeelslid, overeenkomstig artikel 15, § 1, van de gecoördineerde wetten van 18 juli 1966 op het gebruik van de talen in bestuurszaken, bepaalt voor welke afdeling hij verschijnt.

**Art. 22.** § 1. De beroepscommissie, zowel de Nederlandstalige als de Franstalige afdeling, is samengesteld uit :

- 1° een voorzitter, lid van het dagelijks bestuur, aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve organisaties uit de nijverheid, de diensten, de landbouw, de handel, het ambachtswezen en de niet-commerciële sector vertegenwoordigen;
- 2° twee leden, die lid zijn van het dagelijks bestuur, aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve organisaties uit de nijverheid, de diensten, de landbouw, de handel, het ambachtswezen en de niet-commerciële sector vertegenwoordigen;
- 3° drie leden, die lid zijn van het dagelijks bestuur, aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

§ 2. De beroepscommissie telt evenveel werkende als plaatsvervangende leden.

§ 3. De leden van de Nederlandstalige afdeling hebben het Nederlands als moedertaal, de leden van de Franstalige afdeling hebben het Frans als moedertaal. Met moedertaal wordt bedoeld de taal die het lid heeft gekozen op de inlichtingenfiche bij de benoeming tot lid van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

**Art. 23.** Elke afdeling van de beroepscommissie beraadslaagt geldig als minstens vier van haar leden aanwezig zijn, ten belope van twee leden, aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve organisaties uit de nijverheid, de diensten, de landbouw, de handel, het ambachtswezen en de niet-commerciële sector vertegenwoordigen, bij wie de voorzitter gerekend wordt, en twee leden aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen.

Lorsque le président est absent ou empêché, les membres désignés en vertu de l'article 22, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, désignent entre eux un président de séance.

Lorsque plus de quatre membres sont présents et qu'au moment du vote, le nombre de membres désignés par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations les plus représentatives de l'industrie, des services, de l'agriculture, du commerce, de l'artisanat et du secteur non marchand et le nombre de membres désignés par le Bureau sur proposition des membres du Bureau qui représentent les organisations syndicales les plus représentatives n'est pas égal, la parité est rétablie par tirage au sort. Le président ne prend pas part au tirage au sort.

**Art. 24.** Dans les vingt jours ouvrables qui suivent la notification du rapport d'évaluation, le membre du personnel peut introduire un recours écrit contre le rapport d'évaluation et la mention qui lui a été attribuée. Le recours est introduit auprès du service des Relations et ressources humaines, qui en accuse immédiatement réception, de préférence par courriel, et le transmet sans délai à la section compétente de la commission de recours. Le service des Relations et ressources humaines transmet aussi à celle-ci une copie du dossier d'évaluation individuel visé à l'article 20.

Le recours est suspensif. Le cas échéant, la période de six mois prévue à l'article 28 ne commence que le lendemain du jour où le secrétaire a communiqué au membre du personnel l'avis du Bureau.

**Art. 25.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel, d'une part, et le chef de service, le secrétaire et, à défaut, le secrétaire adjoint, d'autre part, sont invités d'office à être entendus.

Les personnes susmentionnées comparaissent en personne. Elles ne peuvent pas se faire représenter. Le membre du personnel peut se faire assister par la personne de son choix.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, le président détermine la portée de l'avis.

§ 2. La commission de recours délibère sans entendre le membre du personnel, sur la base du seul dossier d'évaluation, lorsque le membre du personnel n'a pas répondu à la première ni à la deuxième convocation.

§ 3. L'absence de l'évaluateur n'empêche pas la commission de recours de délibérer.

**Art. 26.** L'avis motivé de la commission de recours consiste soit en une proposition de maintien de la mention attribuée, soit en une proposition de mention plus favorable.

Le Président de la section compétente de la commission de recours transmet l'avis au secrétaire et au membre du personnel dans les quinze jours ouvrables et en fournit une copie au service des Relations et ressources humaines.

**Art. 27.** Si la commission de recours a proposé une modification de la mention, le secrétaire prend la décision soit de modifier la mention conformément à l'avis de la commission de recours, soit de confirmer la mention initiale.

Il communique sa décision au membre du personnel en recours dans les vingt jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis.

Si la commission de recours a proposé le maintien de la mention, celle-ci devient définitive. Le secrétaire en informe immédiatement le membre du personnel et lui communique l'avis.

**Art. 28.** Par dérogation à l'article 5, la période d'évaluation qui suit immédiatement l'attribution de la mention « insuffisant » à un membre du personnel est de six mois. Cette période est prolongée à concurrence des jours de congé ou d'absence accordés pour quelque motif que ce soit. Elle est également prolongée au prorata lorsque le membre du personnel travaille à temps partiel.

**Art. 29.** Si dans les trois années qui suivent l'attribution de la première mention « insuffisant », une seconde mention « insuffisant » est donnée, même si elles ne sont pas consécutives, le secrétaire licencie le membre du personnel pour inaptitude professionnelle.

La période de trois ans est prolongée de la somme des jours de congé ou d'absence dont le membre du personnel a bénéficié pendant cette période si ceux-ci excèdent 90 jours.

Toutefois, s'il a été fait application de l'article 6, par dérogation à l'alinéa 2, cette période de trois ans est prolongée de la durée de la période d'évaluation clôturée avec la mention d'office « répond aux attentes ».

Wanneer de voorzitter afwezig of verhinderd is, wijzen de leden bedoeld onder artikel 22, § 1, 2<sup>o</sup>, onderling een voorzitter van de zitting aan.

Wanneer er meer dan vier leden aanwezig zijn en op het tijdstip van de stemming het aantal leden aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve organisaties uit de nijverheid, de diensten, de landbouw, de handel, het ambachtswezen en de niet-commerciële sector vertegenwoordigen, en het aantal leden aangewezen door het dagelijks bestuur op voorstel van de leden van het dagelijks bestuur die de meest representatieve werknemersorganisaties vertegenwoordigen, niet gelijk is, wordt de pariteit hersteld door loting. De voorzitter neemt niet deel aan de loting.

**Art. 24.** Binnen de twintig werkdagen na de kennisgeving van het evaluatieverslag kan het personeelslid een schriftelijk beroep instellen tegen het evaluatieverslag en de vermelding die hem toegekend is. Het beroep wordt ingesteld bij de dienst Personeelswerk, die onmiddellijk, bij voorkeur per e-mail, een ontvangstbericht stuurt en het beroep onverwijld doorgeeft aan de bevoegde afdeling van de beroepscommissie. De dienst Personeelswerk bezorgt deze ook een afschrift van het in artikel 20 bedoeld individueel evaluatiedossier.

Het beroep is opschortend. In voorkomend geval vangt de in artikel 28 bepaalde periode van zes maanden slechts aan op de dag na die waarop de secretaris aan het personeelslid het advies van het dagelijks bestuur meedeelde.

**Art. 25.** § 1. Het personeelslid enerzijds en het diensthoofd, de secretaris en, bij afwezigheid, de adjunct-secretaris anderzijds worden ambtshalve opgeroepen om gehoord te worden.

De bovengenoemden verschijnen in eigen persoon. Ze mogen zich niet laten vertegenwoordigen. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen bepaalt de voorzitter de strekking van het advies.

§ 2. De beroepscommissie beraadslaagt zonder het personeelslid te horen, op basis van alleen het evaluatiedossier, wanneer het personeelslid niet geantwoord heeft op de eerste en de tweede oproeping.

§ 3. De afwezigheid van de evaluator belet de beroepscommissie niet te beraadslagen.

**Art. 26.** Het met redenen omkleed advies van de beroepscommissie bestaat, hetzij uit een voorstel van behoud van de toegekende vermelding, hetzij uit een voorstel van een gunstigere vermelding.

De voorzitter van de bevoegde afdeling van de beroepscommissie deelt het advies mee aan de secretaris en aan het personeelslid binnen de vijftien werkdagen en bezorgt er een kopie van aan de dienst Personeelswerk.

**Art. 27.** Indien de beroepscommissie heeft voorgesteld de vermelding te wijzigen, neemt de secretaris de beslissing hetzij de vermelding te wijzigen overeenkomstig het advies van de beroepscommissie, hetzij de oorspronkelijke vermelding te bevestigen.

Hij deelt zijn beslissing aan het personeelslid in beroep mee binnen de twintig werkdagen na de ontvangst van het advies.

Indien de beroepscommissie heeft voorgesteld de vermelding te behouden, wordt deze definitief. De secretaris brengt er het personeelslid onmiddellijk van op de hoogte en deelt hem het advies mee.

**Art. 28.** In afwijking van artikel 5 bedraagt de evaluatieperiode die onmiddellijk volgt op de toekenning van de vermelding "onvoldoende" aan een personeelslid zes maanden. Deze periode wordt verlengd pro rata van de dagen verlof of afwezigheid die om welke reden dan ook zijn toegekend. Ze wordt eveneens pro rata verlengd wanneer het personeelslid deeltijds werkt.

**Art. 29.** Indien in de drie jaren na de toekenning van de eerste vermelding "onvoldoende" een tweede vermelding "onvoldoende" wordt gegeven, zelfs als ze niet opeenvolgend zijn, ontslaat de secretaris het personeelslid omwille van beroepsongeschiktheid.

De periode van drie jaar wordt verlengd met de som van de verlofdagen of afwezigheidsdagen die het personeelslid tijdens die periode heeft genoten, als die meer dan 90 dagen bedragen.

Als artikel 6 werd toegepast, wordt, in afwijking van het tweede lid, deze periode van drie jaar echter verlengd met de duur van de evaluatieperiode die werd afgesloten met de ambtshalve vermelding "voldoet aan de verwachtingen".

**Art. 30.** Les articles 28 et 29 ne sont pas d'application lorsque la mention « insuffisant » est attribuée dans le cadre de l'exercice d'une fonction supérieure.

Cette mention, de même que la mention « à améliorer », mettent fin d'office à la désignation à une fonction supérieure.

Pour la période d'évaluation considérée, le membre du personnel statutaire obtient d'office la mention « répond aux attentes » dans la fonction, de la classe ou du niveau où il est nommé.

Par dérogation à l'alinéa 3, le membre du personnel statutaire obtient la mention « exceptionnel » dans la fonction de la classe ou du niveau où il est nommé s'il obtient la mention « exceptionnel » dans la fonction liée à l'exercice de la fonction supérieure.

**Art. 31.** Une indemnité de départ est accordée au membre du personnel statutaire licencié pour inaptitude professionnelle.

Cette indemnité est égale :

1° à douze fois la dernière rémunération mensuelle s'il compte au moins vingt années de service;

2° à huit fois la dernière rémunération mensuelle s'il compte au moins dix années de service;

3° à six fois la dernière rémunération mensuelle s'il compte moins de dix années de service.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par « rémunération » tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. La rémunération à prendre en considération est celle qui est due pour des prestations complètes, en ce compris éventuellement l'allocation de foyer ou de résidence, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

### TITRE 3. — Carrière pécuniaire

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — De la rémunération

##### Section 1<sup>re</sup>. — Des échelles de traitement

**Art. 32.** Le membre du personnel obtient une des échelles de traitement affectées à son grade ou à sa classe.

À défaut de dispositions lui attribuant une autre échelle de traitement, le membre du personnel obtient la première échelle de traitement de son grade ou de sa classe.

**Art. 33.** Chaque échelle de traitement comprend trente échelons.

Dans son échelle de traitement, le membre du personnel obtient l'échelon correspondant à son ancienneté pécuniaire.

**Art. 34.** Le grade de collaborateur administratif comprend les échelles de traitement NDA1, NDA2, NDA3, NDA4 et NDA5.

Le grade de collaborateur technique comprend les échelles de traitement NDT1, NDT2, NDT3, NDT4, NDT5 et NDT6.

Le grade de collaborateur restaurant/ nettoyage comprend les échelles de traitement DC1, DC2, DC3 et DC4.

**Art. 35.** Le grade d'assistant administratif comprend les échelles de traitement C1, C2, C3, C4 et C5.

Le grade d'assistant technique comprend les échelles de traitement C1, C2, C3, C4 et C5.

**Art. 36.** Le grade d'expert administratif comprend les échelles de traitement B1, B2, B3, B4, et B5.

Le grade d'expert technique comprend les échelles de traitement B1, B2, B3, B4, et B5.

Le grade d'expert financier comprend les échelles de traitement B1, B2, B3, B4, et B5.

Le grade d'expert ICT comprend les échelles de traitement NBI1, NBI2, NBI3, NBI4 et NBI5.

**Art. 37.** La classe A1 comprend les échelles de traitement NA11, NA12, NA13, NA14, NA15 et NA16.

**Art. 30.** De artikelen 28 en 29 zijn niet van toepassing wanneer de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend in het kader van de uitoefening van een hogere functie.

Deze vermelding en de vermelding "te verbeteren" stellen ambtshalve een einde aan de aanwijzing in een hogere functie.

Voor de beschouwde evaluatieperiode, bekomt het vastbenoemde personeelslid ambtshalve de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" voor de functie, de klasse of het niveau waarin hij is benoemd.

In afwijking van het derde lid krijgt het vastbenoemde personeelslid de vermelding "uitzonderlijk" in de functie van de klasse of het niveau waarin hij benoemd is, als hij de vermelding "uitzonderlijk" krijgt in de functie verbonden aan de uitoefening van de hogere functie.

**Art. 31.** Aan de wegens beroepsongeschiktheid ontslagen vastbenoemde personeelslid wordt een vergoeding wegens ontslag toegekend.

Deze vergoeding is gelijk :

1° aan twaalfmaal de laatste maandbezoldiging indien hij ten minste twintig jaar dienst heeft;

2° aan achtmaal de laatste maandbezoldiging indien hij ten minste tien jaar dienst heeft;

3° aan zesmaal de laatste maandbezoldiging indien hij minder dan tien jaar dienst heeft.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder "bezoldiging" worden verstaan elke wedde, elk loon of elke vergoeding in de plaats van wedde of loon, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de consumptieprijsindex. De in aanmerking te nemen bezoldiging is die welke verschuldigd is voor volledige prestaties, eventueel met inbegrip van de hard of standplaatstoelage, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen die te wijten zijn aan de schommelingen van de consumptieprijsindex.

### TITEL 3. — Geldelijke loopbaan

#### HOOFDSTUK 1. — Bezoldiging

##### Afdeling 1. — Weddeschalen

**Art. 32.** Het personeelslid bekomt één van de weddeschalen die zijn verbonden aan zijn graad of aan zijn klasse.

Bij ontstentenis van bepalingen die hem een andere weddeschaal toekennen, krijgt het personeelslid de eerste weddeschaal van zijn graad of zijn klasse.

**Art. 33.** Elke weddeschaal bevat dertig trappen.

In zijn weddeschaal bekomt het personeelslid de trap die overeenstemt met zijn geldelijke anciënniteit.

**Art. 34.** De graad van administratief medewerker omvat de weddeschalen NDA1, NDA2, NDA3, NDA4 en NDA5.

De graad van technisch medewerker omvat de weddeschalen NDT1, NDT2, NDT3, NDT4, NDT5 en NDT6.

De graad van medewerker keuken/schoonmaak omvat de weddeschalen DC1, DC2, DC3 en DC4.

**Art. 35.** De graad van administratief assistent omvat de weddeschalen C1, C2, C3, C4 en C5.

De graad van technisch assistent omvat de weddeschalen C1, C2, C3, C4 en C5.

**Art. 36.** De graad van administratief deskundige omvat de weddeschalen B1, B2, B3, B4 en B5.

De graad van technisch deskundige omvat de weddeschalen B1, B2, B3, B4 en B5.

De graad van financieel deskundige omvat de weddeschalen B1, B2, B3, B4 en B5.

De graad van ICT-deskundige omvat de weddeschalen NBI1, NBI2, NBI3, NBI4 en NBI5.

**Art. 37.** De klasse A1 omvat de weddeschalen NA11, NA12, NA13, NA14, NA15 en NA16.

La classe A2 comprend les échelles de traitement NA21, NA22, NA23, NA24 et NA25.

La classe A3 comprend les échelles de traitement NA31, NA32, NA33, NA34 et NA35.

La classe A4 comprend les échelles de traitement NA41, NA42, NA43 et NA44.

La classe A5 comprend les échelles de traitement NA53 et NA54.

**Art. 38.** Les échelles de traitement visées aux articles 34 à 37 sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux membres du personnel de la fonction publique fédérale.

#### Section 2. — De l'ancienneté pécuniaire

**Art. 39.** L'ancienneté pécuniaire est constituée de deux composantes :

1° celle qui est reconnue comme acquise lors de l'entrée en service;

2° celle qui est acquise en tant que membre du personnel après l'entrée en service.

Pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, les dispositions sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux membres du personnel de la fonction publique fédérale, sachant que la tâche du fonctionnaire dirigeant ou de son délégué est assumée par le secrétaire ou le secrétaire adjoint, et que la tâche du président du comité de direction du Service public fédéral Personnel et Organisation est assumée par le Bureau du Conseil central de l'économie.

#### Section 3. — Du traitement

**Art. 40.** Le membre du personnel obtient chaque mois un douzième du traitement annuel.

Ce traitement bénéficie du régime d'indexation et est rattaché à l'indice-pivot 138,01. Son calcul est réalisé en négligeant la troisième décimale dans le résultat final.

**Art. 41.** Le membre du personnel qui preste à temps partiel est payé au prorata.

Le membre du personnel, qu'il preste à temps plein ou à temps partiel, qui n'a fourni des services que pendant une partie du mois est rémunéré à due concurrence.

Cette partie s'exprime dans une fraction dont le numérateur est le nombre de jours réellement prestés et le dénominateur le nombre de jours ouvrés. Si le nombre d'heures varie selon les jours, le numérateur et le dénominateur sont les nombres d'heures correspondants.

**Art. 42.** Lorsque la promotion barémique, la promotion à un niveau supérieur ou à une classe supérieure n'est pas octroyée le premier jour du mois, elle ne produit ses effets que le premier jour du mois qui suit.

Le traitement est payé à terme échu.

Le traitement du mois du décès d'un membre du personnel statutaire est intégralement dû.

**Art. 43.** Le membre du personnel statutaire auquel une nouvelle échelle de traitement est attribuée, conserve son traitement antérieur aussi longtemps que celui-ci est plus favorable.

#### Section 4. — De l'ancienneté d'échelle

**Art. 44.** L'ancienneté d'échelle est l'ancienneté pécuniaire acquise en tant que membre du personnel, selon les modalités applicables aux membres du personnel de la fonction publique fédérale, dans une échelle de traitement donnée. Elle se calcule à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois complet où le membre du personnel bénéficie de cette échelle de traitement.

Le membre du personnel qui bénéficie du dernier échelon de son échelle de traitement continue à accroître son ancienneté d'échelle.

**Art. 45.** Le membre du personnel contractuel qui est nommé à titre définitif dans le même grade ou la même classe ou qui obtient un nouveau contrat de travail conserve son échelle de traitement et son ancienneté d'échelle.

Le présent article n'est pas d'application lorsque le contrat de travail est résilié depuis plus de 12 mois.

#### Section 5. — De la promotion barémique

**Art. 46.** Le secrétaire et le secrétaire adjoint sont rémunérés respectivement dans les échelles de traitement NA54 et NA53. Les articles 47 à 51 inclus ne sont pas d'application pour eux.

De klasse A2 omvat de weddeschalen NA21, NA22, NA23, NA24 en NA25.

De klasse A3 omvat de weddeschalen NA31, NA32, NA33, NA34 en NA35.

De klasse A4 omvat de weddeschalen NA41, NA42, NA43 en NA44.

De klasse A5 omvat de weddeschalen NA53 en NA54.

**Art. 38.** De in de artikelen 34 tot 37 bedoelde weddeschalen zijn dezelfde als deze die van toepassing zijn op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

#### Afdeling 2. — Geldelijke anciënniteit

**Art. 39.** De geldelijke anciënniteit is opgebouwd uit twee componenten :

1° deze die wordt erkend als verworven bij de indiensttreding;

2° deze die wordt verworven als personeelslid na de indiensttreding.

Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit gelden dezelfde bepalingen als deze die van toepassing zijn op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, met dien verstande dat de taak van de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde wordt uitgeoefend door de secretaris of de adjunct-secretaris, en dat de taak van de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie wordt uitgeoefend door het dagelijks bestuur van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

#### Afdeling 3. — Wedde

**Art. 40.** Het personeelslid bekomt elke maand één twaalfde van de jaarwedde.

Voor deze wedde geldt de indexeringsregeling en ze is verbonden aan de spilindex 138,01. Bij de berekening ervan wordt geen rekening gehouden met de derde decimaal in het eindresultaat.

**Art. 41.** Het personeelslid dat deeltijds presteert, wordt pro rata betaald.

Het voltijds of deeltijds presterende personeelslid dat slechts tijdens een gedeelte van de maand diensten heeft geleverd, wordt op evenredige wijze bezoldigd.

Dit deel wordt uitgedrukt in een breuk waarvan de teller het aantal reëel gepresteerde dagen is en de noemer het aantal werkdagen. Indien het aantal uren varieert naargelang van de dagen, zijn de teller en de noemer de overeenstemmende uuraantallen.

**Art. 42.** Wanneer de bevordering in weddeschaal, de bevordering naar een hoger niveau of naar een hogere klasse niet toegekend wordt op de eerste dag van de maand, heeft ze slechts uitwerking op de eerste dag van de volgende maand.

De wedde wordt na vervallen termijn betaald.

De wedde van de maand waarin een vastbenoemde personeelslid overlijdt, is integraal verschuldigd.

**Art. 43.** Het vastbenoemde personeelslid aan wie een nieuwe weddeschaal toegekend wordt, behoudt zijn vroegere wedde zolang deze gunstiger is.

#### Afdeling 4. — Schaalanciënniteit

**Art. 44.** De schaalanciënniteit is de geldelijke anciënniteit die als personeelslid is verworven, volgens de desbetreffende bepalingen die van toepassing zijn op de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, in een bepaalde weddeschaal. Ze wordt berekend vanaf de eerste dag van de volledige maand waarop het personeelslid deze weddeschaal geniet.

Het personeelslid dat de laatste trap van zijn weddeschaal geniet, blijft zijn schaalanciënniteit opbouwen.

**Art. 45.** Het contractueel personeelslid dat in dezelfde graad of dezelfde klasse vastbenoemd wordt of een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt, behoudt zijn weddeschaal en zijn schaalanciënniteit.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer de arbeidsovereenkomst sinds meer dan 12 maanden beëindigd is.

#### Afdeling 5. — Bevordering in weddeschaal

**Art. 46.** De secretaris en de adjunct-secretaris worden respectievelijk bezoldigd in de weddeschalen NA54 en NA53. De artikelen 47 tot en met 51 zijn niet op hen van toepassing.



**Art. 47.** Le membre du personnel est promu de la première à la deuxième échelle de traitement de son grade ou de sa classe le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui où il remplit les deux conditions suivantes :

1° compter au moins trois ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, trois fois, l'une des mentions suivantes : « exceptionnel » ou « répond aux attentes ».

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel est promu de la première à la deuxième échelle de traitement de son grade ou de sa classe le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les trois conditions suivantes :

1° compter au moins deux ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, deux fois, la mention « exceptionnel »;

3° n'avoir pas obtenu, dans son échelle de traitement, la mention « à améliorer » ni la mention « insuffisant ».

**Art. 48.** Dans les niveaux B, C et D, le membre du personnel est promu à l'échelle de traitement supérieure qui n'est pas la deuxième échelle de traitement de son grade le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui où il remplit les deux conditions suivantes :

1° compter au moins six ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, six fois, l'une des mentions suivantes : « exceptionnel » ou « répond aux attentes ».

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel est promu à l'échelle de traitement supérieure qui n'est pas la deuxième échelle de traitement de son grade le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les trois conditions suivantes :

1° compter au moins quatre ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, quatre fois, la mention « exceptionnel »;

3° n'avoir pas obtenu, dans son échelle de traitement, la mention « à améliorer » ni la mention « insuffisant ».

Par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, la promotion barémique vers l'échelle de traitement NDT6 se fait conformément à l'article 47.

**Art. 49.** Au niveau A, le membre du personnel est promu à l'échelle de traitement supérieure qui n'est pas la deuxième échelle de traitement de sa classe le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit celui où il remplit les deux conditions suivantes :

1° compter au moins cinq ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, cinq fois, l'une des mentions suivantes : « exceptionnel » ou « répond aux attentes ».

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel est promu à l'échelle de traitement supérieure qui n'est pas la deuxième échelle de traitement de sa classe le premier jour du mois qui suit celui où il remplit les trois conditions suivantes :

1° compter au moins quatre ans d'ancienneté d'échelle;

2° avoir obtenu, dans son échelle de traitement, quatre fois, la mention « exceptionnel »;

3° n'avoir pas obtenu, dans son échelle de traitement, la mention « à améliorer » ni la mention « insuffisant ».

Par dérogation aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, la promotion barémique vers l'échelle de traitement NA16 se fait conformément à l'article 47.

**Art. 50.** Pour l'application des articles 47, alinéa 1<sup>er</sup>, 48, alinéa 1<sup>er</sup>, et 49, alinéa 1<sup>er</sup>, la mention obtenue à la suite de la période visée à l'article 28 n'est toutefois pas prise en compte pour la condition reprise sous le 2°.

**Art. 51.** Par dérogation aux articles 48 et 49, le contractuel ne peut pas être promu à une échelle supérieure à la troisième échelle de son grade ou de sa classe.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le collaborateur restaurant/nettoyage peut être promu à la dernière échelle de son grade.

*Section 6.* — De l'échelle de traitement dans le cadre de la promotion par accession au niveau supérieur, de la promotion à la classe supérieure ou du changement de grade

**Art. 52.** Le membre du personnel statutaire qui est promu au niveau supérieur obtient la première échelle de traitement de son grade ou de sa classe.

**Art. 47.** Het personeelslid wordt van de eerste naar de tweede weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse bevorderd op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de twee volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste drie jaar schaalanciënniteit tellen;

2° drie keer in zijn weddeschaal de vermelding 'uitzonderlijk' of de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' hebben gekregen.

In afwijking van het eerste lid wordt het personeelslid van de eerste naar de tweede weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse bevorderd op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de drie volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste twee jaar schaalanciënniteit tellen;

2° twee keer in zijn weddeschaal de vermelding 'uitzonderlijk' hebben gekregen;

3° de vermelding 'te verbeteren' noch de vermelding 'onvoldoende' in zijn weddeschaal hebben gekregen.

**Art. 48.** In de niveaus B, C en D wordt het personeelslid bevorderd naar de hogere weddeschaal die niet de tweede weddeschaal van zijn graad is, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de twee volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste zes jaar schaalanciënniteit tellen;

2° zes keer in zijn weddeschaal een van de volgende vermeldingen 'uitzonderlijk' of 'voldoet aan de verwachtingen' hebben gekregen.

In afwijking van het eerste lid wordt het personeelslid bevorderd naar de hogere weddeschaal die niet de tweede weddeschaal van zijn graad is, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de drie volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste vier jaar schaalanciënniteit tellen;

2° vier keer in zijn weddeschaal de vermelding 'uitzonderlijk' hebben gekregen;

3° de vermelding 'te verbeteren' noch de vermelding 'onvoldoende' in zijn weddeschaal hebben gekregen.

In afwijking van het eerste en het tweede lid gebeurt de bevordering naar de weddeschaal NDT6 overeenkomstig artikel 47.

**Art. 49.** In niveau A, wordt het personeelslid bevorderd naar de hogere weddeschaal die niet de tweede weddeschaal van zijn klasse is, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de twee volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste vijf jaar schaalanciënniteit tellen;

2° vijf keer in zijn weddeschaal een van de volgende vermeldingen 'uitzonderlijk' of 'voldoet aan de verwachtingen' hebben gekregen.

In afwijking van het eerste lid wordt het personeelslid bevorderd naar de hogere weddeschaal die niet de tweede weddeschaal van zijn klasse is, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij de drie volgende voorwaarden vervult :

1° ten minste vier jaar schaalanciënniteit tellen;

2° vier keer in zijn weddeschaal de vermelding 'uitzonderlijk' hebben gekregen;

3° de vermelding 'te verbeteren' noch de vermelding 'onvoldoende' in zijn weddeschaal hebben gekregen.

In afwijking van het eerste en tweede lid, gebeurt de bevordering naar de weddeschaal NA16 overeenkomstig artikel 47.

**Art. 50.** Voor de toepassing van de artikelen 47, eerste lid, 48, eerste lid, en 49, eerste lid, wordt de vermelding verkregen na afloop van de periode bedoeld in artikel 28 evenwel niet in aanmerking genomen voor de voorwaarde vermeld onder 2°.

**Art. 51.** In afwijking van de artikelen 48 en 49 kan de contractueel niet naar een schaal worden bevorderd die hoger is dan de derde schaal van zijn graad of klasse.

In afwijking van het eerste lid kan de medewerker keuken/schoonmaak bevorderd worden tot de laatste schaal van zijn graad.

*Afdeling 6.* — Weddeschaal in het kader van de bevordering door overgang naar het hogere niveau, de bevordering naar de hogere klasse of de verandering van graad

**Art. 52.** Het vastbenoemde personeelslid dat naar het hogere niveau is bevorderd, krijgt de eerste weddeschaal van zijn graad of klasse.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel statutaire promu au niveau supérieur et rémunéré dans l'échelle de traitement visée dans la colonne 1 du tableau ci-dessous obtient l'échelle de traitement de son grade ou de sa classe indiquée dans la colonne 2 :

Kolom 1/Colonne 1	Kolom 2/Colonne 2
B3	NA12
B4	NA12
B5	NA13
NBI3	NA12
NBI4	NA13
NBI5	NA14
C3	B2/NBI2
C4	B2/NBI2
C5	B3/NBI3
NDT3	C2
NDT4	C3
NDT5	C3
NDT6	C4
NDA4	C2
NDA5	C2

**Art. 53.** Le membre du personnel statutaire qui est promu à la classe supérieure obtient la première échelle de traitement de sa classe.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel statutaire promu à la classe supérieure et rémunéré dans l'échelle de traitement visée dans la colonne 1 du tableau ci-dessous obtient l'échelle de traitement de sa classe indiquée dans la colonne 2 :

Kolom 1/Colonne 1	Kolom 2/Colonne 2
NA12	NA22
NA13	NA23
NA14	NA24
NA15	NA25
NA16	NA25
NA23	NA32
NA24	NA33
NA25	NA34
NA34	NA42
NA35	NA43

**Art. 54.** Le membre du personnel statutaire qui obtient un changement de grade bénéficie de la première, deuxième, troisième, quatrième ou cinquième échelle de traitement de son nouveau grade selon qu'il bénéficiait de la première, deuxième, troisième, quatrième ou cinquième échelle de traitement de son ancien grade. Il y emporte son ancienneté d'échelle ainsi que les mentions qu'il a reçues dans cette échelle de traitement.

**Art. 55.** Par dérogation à l'article 54, le membre du personnel statutaire qui passe du grade de collaborateur administratif vers celui de collaborateur technique bénéficie de l'échelle de traitement NDT3 s'il bénéficiait de l'échelle de traitement NDA4 et de l'échelle de traitement NDT4 s'il bénéficiait de l'échelle de traitement NDA5.

Par dérogation à l'article 54, le membre du personnel statutaire qui passe du grade de collaborateur technique vers celui de collaborateur administratif bénéficie de l'échelle de traitement NDA5 s'il bénéficiait de l'échelle de traitement NDT6.

CHAPITRE 2. — *Dispositions transitoires en faveur des membres du personnel en fonction à l'entrée en vigueur du présent arrêté*

**Art. 56.** A l'exception des articles 59, 61 et 69, les dispositions du présent titre ne s'appliquent pas au secrétaire et au secrétaire adjoint qui sont en fonction au 31 décembre 2016. Le secrétaire en fonction au 31 décembre 2016 reste rémunéré dans l'ancienne échelle de traitement

In afwijking van het eerste lid krijgt het vastbenoemde personeelslid dat is bevorderd naar het hogere niveau en bezoldigd in de weddeschaal bedoeld in de kolom 1 van de onderstaande tabel de weddeschaal van zijn graad of klasse vermeld in de kolom 2 :

**Art. 53.** Het vastbenoemde personeelslid dat naar de hogere klasse is bevorderd, krijgt de eerste weddeschaal van zijn klasse.

In afwijking van het eerste lid krijgt het vastbenoemd personeelslid dat bevorderd wordt naar de hogere klasse en bezoldigd wordt in de weddeschaal bedoeld in de kolom 1 van de onderstaande tabel, de weddeschaal van zijn klasse vermeld in de kolom 2 :

**Art. 54.** Het vastbenoemde personeelslid dat een verandering van graad krijgt, geniet de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde weddeschaal van zijn nieuwe graad, naargelang hij de eerste, tweede, derde, vierde of vijfde weddeschaal van zijn vroegere graad genoot. Hij neemt zijn schaalanciënniteit mee alsook de vermeldingen die hij in deze weddeschaal heeft gekregen.

**Art. 55.** In afwijking van artikel 54 geniet het vastbenoemde personeelslid dat verandert van de graad van administratief medewerker naar die van technisch medewerker de weddeschaal NDT3 als hij de weddeschaal NDA4 genoot, en de weddeschaal NDT4 als hij de weddeschaal NDA5 genoot.

In afwijking van artikel 54 geniet het vastbenoemde personeelslid dat verandert van de graad van technisch medewerker naar die van administratief medewerker de weddeschaal NDA5 als hij de weddeschaal NDT6 genoot.

HOOFDSTUK 2. — *Overgangsmaatregelen ten voordele van de personeelsleden in functie bij de inwerkingtreding van dit besluit*

**Art. 56.** Met uitzondering van de artikelen 59, 61 en 69, zijn de bepalingen van deze titel niet van toepassing op de secretaris en de adjunct-secretaris die op 31 december 2016 in functie zijn. De secretaris in functie op 31 december 2016 blijft bezoldigd in de oude weddeschaal

A53. Le secrétaire adjoint en fonction au 31 décembre 2016 reste rémunéré dans l'ancienne échelle de traitement A52. Leur traitement dû conformément à l'ancienne échelle de traitement, calculé en tenant compte de l'article 69, est limité au montant maximum de l'ancienne échelle de traitement A53 pour le secrétaire en fonction au 31 décembre 2016 et au montant maximum de l'ancienne échelle de traitement A52 pour le secrétaire adjoint en fonction au 31 décembre 2016.

**Art. 57.** Le membre du personnel inscrit à une formation certifiée avant le 4 février 2013 et qui réussit cette formation après l'entrée en vigueur du présent arrêté est considéré, pour l'application du présent titre, comme l'ayant réussie avant son entrée en vigueur.

**Art. 58.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel qui bénéficie d'une prime de développement des compétences à l'entrée en vigueur du présent arrêté ou qui en obtient le bénéfice après son entrée en vigueur conformément à l'article 57 la conserve jusqu'à l'expiration de la durée de validité de la formation certifiée dont cette prime résulte.

La durée de validité s'écoule et expire selon les dispositions qui étaient en vigueur le 31 décembre 2016.

La prime est calculée et versée selon les modalités qui étaient en vigueur le 31 décembre 2016.

Le montant de la prime de développement des compétences est rattaché à l'indice-pivot 138,01.

La prime de développement des compétences est prise en compte pour le calcul du pécule de vacances, de l'allocation de fin d'année et de la pension.

La prime de développement des compétences est payée annuellement en une fois dans le courant du mois de septembre sur la base des prestations effectuées au cours des douze mois précédents.

§ 2. Par dérogation à l'article 61, le membre du personnel statutaire visé au paragraphe 1<sup>er</sup> qui, selon les dispositions en vigueur le 31 décembre 2016, aurait été promu à l'ancienne échelle de traitement supérieure à la fin de la durée de validité obtient à cette date cette promotion barémique dans cette ancienne échelle de traitement. Cette ancienne échelle de traitement est recalculée conformément à l'article 69 en fonction de l'ancienneté pécuniaire qu'il aura atteinte le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

§ 3. Le membre du personnel visé au paragraphe 1<sup>er</sup> dont la durée de validité de la formation certifiée expire entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 31 décembre 2016 sans qu'il bénéficie de la promotion barémique visée au paragraphe 2, conserve le bénéfice de sa prime de développement des compétences jusqu'au 31 décembre 2016 s'il répond aux deux conditions suivantes :

1° ne pas avoir été dans les conditions pour s'inscrire à une nouvelle formation certifiée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 3 février 2013;

2° ne pas bénéficier d'une promotion par accession au niveau supérieur ni d'une promotion à la classe supérieure durant cette période.

La prime est calculée et versée selon les modalités qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.

**Art. 59.** Dans le présent titre, les mots « ancienne échelle de traitement » renvoient aux échelles de traitement qui étaient en vigueur au 31 décembre 2016 pour les membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie.

**Art. 60.** Les mentions « très bon », « bon », « insuffisant » et « mauvais » attribuées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 suivant la procédure de signalement prévue au chapitre IV de l'arrêté royal du 29 décembre 1956 fixant le statut du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie, sont respectivement assimilées aux mentions « exceptionnel », « répond aux attentes », « à améliorer » et « insuffisant ».

**Art. 61.** § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à la section 1<sup>ère</sup> du chapitre 1<sup>er</sup> du titre 3 et sans préjudice de l'article 69, le membre du personnel conserve l'ancienne échelle de traitement dans laquelle il était rémunéré à l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Par dérogation à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel statutaire rémunéré dans l'ancienne échelle de traitement A11 à l'entrée en vigueur du présent arrêté obtient l'ancienne échelle de traitement A12, recalculée conformément à l'article 69 en fonction de l'ancienneté pécuniaire qu'il aura atteinte le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Il obtient cette ancienne échelle de traitement le premier jour du mois qui suit celui où il compte six ans d'ancienneté de service acquise dans l'ancienne échelle de traitement A11.

A53. De adjunct-secretaris in functie op 31 december 2016 blijft bezoldigd in de oude weddeschaal A52. Hun wedde verschuldigd overeenkomstig de oude weddeschaal, berekend rekening houdend met artikel 69, wordt voor de secretaris in functie op 31 december 2016 beperkt tot het maximumbedrag van de oude weddeschaal A53, en voor de adjunct-secretaris in functie op 31 december 2016 tot het maximumbedrag van de oude weddeschaal A52.

**Art. 57.** Het personeelslid dat vóór 4 februari 2013 voor een gecertificeerde opleiding is ingeschreven en na de inwerkingtreding van dit besluit voor die opleiding slaagt, wordt, voor de toepassing van deze titel, beschouwd als zijnde geslaagd vóór de inwerkingtreding ervan.

**Art. 58.** § 1. Het personeelslid dat een premie voor competentieontwikkeling geniet bij de inwerkingtreding van dit besluit of dat het genot ervan bekomt na de inwerkingtreding ervan overeenkomstig artikel 57, behoudt deze tot het verstrijken van de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding waaruit deze premie voortvloeit.

De geldigheidsduur verloopt en verstrijkt volgens de bepalingen die van kracht waren op 31 december 2016.

De premie wordt berekend en uitbetaald volgens de modaliteiten die van kracht waren op 31 december 2016.

Het bedrag van de premie voor competentieontwikkeling is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

De premie voor competentieontwikkeling wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaarstoeelage en het pensioen.

De premie voor competentieontwikkeling wordt jaarlijks in eenmaal uitbetaald in de maand september, op grond van de tijdens de twaalf voorafgaande maanden verrichte prestaties.

§ 2. In afwijking van artikel 61 bekomt het in paragraaf 1 bedoelde vastbenoemd personeelslid dat, volgens de bepalingen van kracht op 31 december 2016, aan het einde van de geldigheidsduur naar de oude hogere weddeschaal bevorderd zou zijn geweest, op die datum deze vooruitgang in deze hogere oude weddeschaal. Deze oude weddeschaal is herberekend, overeenkomstig artikel 69, op basis van de geldelijke anciënniteit die hij op 1 januari 2017 zal hebben bereikt.

§ 3. Het in paragraaf 1 bedoelde personeelslid van wie de geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding tussen 1 januari 2014 en 31 december 2016 afloopt zonder dat hij de in de tweede paragraaf bedoelde vooruitgang in weddeschaal geniet behoudt het voordeel van deze premie voor competentieontwikkeling tot 31 december 2016 indien het aan de twee volgende voorwaarden voldoet :

1° niet in de voorwaarden zijn geweest om zich tussen 1 januari 2013 en 3 februari 2013 voor een nieuwe gecertificeerde opleiding in te schrijven;

2° geen bevordering door overgang naar een hoger niveau noch bevordering naar de hogere klasse bekomen gedurende deze periode.

De premie wordt berekend en uitbetaald volgens de modaliteiten die van kracht waren op 31 december 2013.

**Art. 59.** In deze titel verwijzen de woorden 'oude weddeschaal' naar de weddeschalen zoals deze op 31 december 2016 van kracht waren voor de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

**Art. 60.** De vermeldingen 'zeer goed', 'goed', 'onvoldoende' en 'slecht', toegekend sinds 1 januari 2014 volgens de beoordelingsprocedure voorzien in hoofdstuk IV van het koninklijk besluit van 29 december 1956 tot vaststelling van het statuut van het personeel bij het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, worden respectievelijk gelijkgesteld met de vermeldingen 'uitzonderlijk', 'voldoet aan de verwachtingen', 'te verbeteren' en 'onvoldoende'.

**Art. 61.** § 1. In afwijking van afdeling 1 van hoofdstuk 1 van titel 3 en onverminderd artikel 69 behoudt het personeelslid de oude weddeschaal waarin het bezoldigd werd bij de inwerkingtreding van dit besluit.

In afwijking van het eerste lid, bekomt het vastbenoemd personeelslid dat bij de inwerkingtreding van dit besluit in de oude weddeschaal A11 is bezoldigd, de oude weddeschaal A12 die, overeenkomstig artikel 69 op basis van de geldelijke anciënniteit die hij op 1 januari 2017 zal hebben bereikt, is herberekend. Hij bekomt deze oude weddeschaal op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij zes jaar dienstanciënniteit telt die in de oude weddeschaal A11 verworven is.

Pour le calcul de l'ancienneté de service, sont admissibles les services effectifs, tels que décrits à l'article 85, alinéa 2, que le membre du personnel statutaire au sein du secrétariat du Conseil central de l'économie a prestés, à quelque titre que ce soit, y compris le cas échéant les services effectifs prestés à titre de membre du personnel contractuel au sein du secrétariat du Conseil central de l'économie.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel visé au présent article n'est pas recalculée à l'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 62.** Le membre du personnel qui bénéficie des dispositions de l'article 61, § 1<sup>er</sup>, obtient, si nécessaire avec effet rétroactif, le premier jour du mois qui suit celui où il compte trois ans d'ancienneté pécuniaire acquise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et après l'entrée en service, une bonification appelée « première bonification d'échelle ».

Pour obtenir le bénéfice de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel doit avoir obtenu trois fois la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel », et ce uniquement s'il a obtenu durant une période d'évaluation, conformément au titre 2, la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel ».

**Art. 63.** Par dérogation à l'article 62, le membre du personnel qui bénéficie des dispositions de l'article 61, § 1<sup>er</sup>, obtient la première bonification d'échelle, si nécessaire avec effet rétroactif, le premier jour du mois qui suit celui où il compte deux ans d'ancienneté pécuniaire acquise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et après l'entrée en service, s'il a obtenu deux fois la mention « exceptionnel » et aucune fois la mention « à améliorer » ou la mention « insuffisant », et ce uniquement s'il a obtenu durant la première période d'évaluation, conformément au titre 2, la mention « exceptionnel ».

**Art. 64.** Par dérogation aux articles 62 et 63, la première bonification d'échelle est diminuée du montant de la prime de développement des compétences visée à l'article 58, §§ 1<sup>er</sup> et 3. Elle n'est jamais négative.

**Art. 65.** § 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel visé aux articles 62 et 63 obtient une bonification appelée « bonification d'échelle » le premier jour du mois qui suit celui où il compte six ans d'ancienneté pécuniaire à partir du mois où il a obtenu une première bonification d'échelle ou la bonification d'échelle précédente.

Pour obtenir le bénéfice du présent article, le membre du personnel doit avoir obtenu six fois la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » depuis le mois où il a obtenu une première bonification d'échelle ou la bonification d'échelle précédente.

Par dérogation au deuxième alinéa, le membre du personnel doit, pour obtenir le bénéfice du présent article en ce qui concerne la bonification d'échelle qui suit la première bonification d'échelle, avoir obtenu cinq fois la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » depuis le mois où il a obtenu une première bonification d'échelle, sans tenir compte de la mention « répond aux attentes » ou de la mention « exceptionnel » attribuée dans le cadre de la période d'évaluation conformément au titre 2, qui est nécessaire pour l'obtention de la première bonification d'échelle en vertu des articles 62 et 63.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, le membre du personnel du niveau A visé aux articles 62 et 63 obtient une bonification appelée « bonification d'échelle » le premier jour du mois qui suit celui où il compte cinq ans d'ancienneté pécuniaire à partir du mois où il a obtenu une première bonification d'échelle ou la bonification d'échelle précédente.

Pour obtenir le bénéfice du présent article, le membre du personnel doit avoir obtenu cinq fois la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » depuis le mois où il a obtenu une première bonification d'échelle ou la bonification d'échelle précédente.

Par dérogation au deuxième alinéa, le membre du personnel de niveau A doit, pour obtenir le bénéfice du présent article en ce qui concerne la bonification d'échelle qui suit la première bonification d'échelle, avoir obtenu quatre fois la mention « répond aux attentes » ou la mention « exceptionnel » depuis le mois où il a obtenu une première bonification d'échelle, sans tenir compte de la mention « répond aux attentes » ou de la mention « exceptionnel » attribuée dans le cadre de la période d'évaluation conformément au titre 2, qui est nécessaire pour l'obtention de la première bonification d'échelle en vertu des articles 62 et 63.

Voor de berekening van de dienstanciënniteit komen in aanmerking de werkelijke diensten, zoals omschreven in artikel 85, tweede lid, die het vastbenoemde personeelslid binnen het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven heeft verricht in enigerlei hoedanigheid, desgevallend met inbegrip van de werkelijk gepresterde diensten in de hoedanigheid van contractueel personeelslid binnen het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

§ 2. De geldelijke anciënniteit van het in dit artikel bedoelde personeelslid wordt niet herberekend bij de inwerkingtreding van dit besluit.

**Art. 62.** Het personeelslid dat de bepalingen van artikel 61, § 1, geniet, bekomt, zo nodig met terugwerkende kracht, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij drie jaar geldelijke anciënniteit telt die verworven is sinds 1 januari 2014 en na de indiensttreding een bonificatie die 'eerste schaalbonificatie' genoemd wordt.

Om het voordeel van het eerste lid te bekomen moet het personeelslid drie keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' hebben bekomen, en slechts voor zover het in een evaluatieperiode overeenkomstig titel 2 de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' heeft bekomen.

**Art. 63.** In afwijking van artikel 62 bekomt het personeelslid dat de bepalingen van artikel 61, § 1, geniet de eerste schaalbonificatie, zo nodig met terugwerkende kracht, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij twee jaar geldelijke anciënniteit telt die verworven is sinds 1 januari 2014 en na de indiensttreding, indien het twee keer de vermelding 'uitzonderlijk' heeft bekomen en geen enkele keer de vermelding 'te verbeteren' noch de vermelding 'onvoldoende', en slechts voor zover het in de eerste evaluatieperiode overeenkomstig titel 2 de vermelding 'uitzonderlijk' heeft bekomen.

**Art. 64.** In afwijking van de artikelen 62 en 63 wordt de eerste schaalbonificatie verminderd met het bedrag van de in artikel 58, §§ 1 en 3, bedoelde premie voor competentieontwikkeling. Ze is nooit negatief.

**Art. 65.** § 1. Het in de artikelen 62 en 63 bedoelde personeelslid bekomt een bonificatie die 'schaalbonificatie' genoemd wordt, op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het zes jaar geldelijke anciënniteit telt vanaf de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie heeft bekomen.

Om het voordeel van dit artikel te bekomen moet het personeelslid zes keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' hebben behaald sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie bekwaam.

In afwijking van het tweede lid moet het personeelslid om het voordeel van dit artikel te bekomen wat betreft de eerstvolgende schaalbonificatie na de eerste schaalbonificatie, vijf keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' hebben behaald sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie bekwaam, zonder rekening te houden met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' toegekend volgens een evaluatieperiode overeenkomstig titel 2 die noodzakelijk is voor het verkrijgen van de eerste schaalbonificatie overeenkomstig de artikelen 62 en 63.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, bekomt het in de artikelen 62 en 63 bedoelde personeelslid van niveau A een bonificatie die 'schaalbonificatie' genoemd wordt op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het vijf jaar geldelijke anciënniteit telt vanaf de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie heeft bekomen.

Om het voordeel van dit artikel te bekomen moet het personeelslid vijf keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' hebben behaald sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie bekwaam.

In afwijking van het tweede lid moet het personeelslid van niveau A, om het voordeel van dit artikel te bekomen wat betreft de eerstvolgende schaalbonificatie na de eerste schaalbonificatie, vier keer de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' hebben behaald sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie bekwaam, zonder rekening te houden met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' toegekend volgens de evaluatieperiode overeenkomstig titel 2 die noodzakelijk is voor het verkrijgen van de eerste schaalbonificatie overeenkomstig de artikelen 62 en 63.

**Art. 66.** Par dérogation à l'article 65, le membre du personnel obtient une bonification d'échelle après quatre ans d'ancienneté pécuniaire, s'il a obtenu quatre fois la mention « exceptionnel » et aucune fois la mention « à améliorer » ou la mention « insuffisant », depuis le mois où il a obtenu une première bonification d'échelle ou la bonification d'échelle précédente.

Par dérogation au premier alinéa, le membre du personnel obtient la bonification d'échelle qui suit la première bonification d'échelle après quatre ans d'ancienneté pécuniaire, s'il a obtenu trois fois la mention « exceptionnel » et aucune fois la mention « à améliorer » ou la mention « insuffisant » depuis le mois où il a obtenu une première bonification d'échelle, sans tenir compte de la mention « répond aux attentes » ou de la mention « exceptionnel » attribuée dans le cadre de la période d'évaluation conformément au titre 2, qui est nécessaire pour l'obtention de la première bonification d'échelle en vertu des articles 62 et 63.

**Art. 67.** Pour l'application de l'alinéa 2 des articles 62 et 65, §§ 1<sup>er</sup> et 2, la mention obtenue à la suite de la période visée à l'article 28 n'est toutefois pas prise en compte.

**Art. 68.** Par dérogation aux articles 62, 63, 65 et 66, la somme du traitement dû conformément à l'échelle de traitement, calculé en tenant compte de l'article 69, de la première bonification d'échelle et des diverses bonifications d'échelle est limitée au montant maximum de la plus haute échelle du grade ou de la classe considérée, de la même manière que pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Toutefois, le montant maximum est porté, pour les membres du personnel statutaires qui bénéficient à l'entrée en vigueur du présent arrêté d'une ancienne échelle de traitement, au montant du dernier échelon de cette ancienne échelle de traitement lorsque leur échelon le plus élevé est, à l'entrée en vigueur du présent arrêté, supérieur au montant maximum visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**Art. 69.** A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'augmentation liée à l'avancement à l'échelon supérieur des anciennes échelles de traitement, telles qu'elles étaient en vigueur au 31 décembre 2016 pour les membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie, est fixée à :

- 1° 27 euros pour l'échelle de traitement DT1;
- 2° 180 euros pour les échelles de traitement DT2, DT3, DT4 et DT5;
- 3° 122 euros pour les échelles de traitement DA1, DA2, DA3 et DA4;
- 4° 200 euros pour les échelles de traitement des niveaux C;
- 5° 256 euros pour les échelles de traitement BI1, BI2, BI3 et BI4;
- 6° 270 euros pour les autres échelles de traitement des niveaux B;
- 7° 258 euros pour les échelles de traitement de la classe A1;
- 8° 196 euros pour les échelles de traitement de la classe A2;
- 9° 206 euros pour les échelles de traitement de la classe A3;
- 10° 256 euros pour les échelles de traitement des classes A4 et A5;
- 11° 200 euros pour toutes les autres échelles de traitement.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, la progression se fait par annale et l'ancienne échelle de traitement est considérée comme comprenant un nombre d'échelons illimité.

Le présent article s'applique à toute augmentation liée à l'ancienneté qui est effectuée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Art. 70.** Les premières bonifications d'échelle et les bonifications d'échelle font partie du traitement annuel.

Les montants des premières bonifications d'échelle et des bonifications d'échelle sont définis à l'annexe.

L'annexe comprend le tableau I et le tableau II.

**Art. 71.** § 1<sup>er</sup>. Les montants des premières bonifications d'échelle sont ceux définis dans l'annexe, tableau II, pour :

- 1° le membre du personnel rémunéré dans la dernière échelle de traitement de son grade ou de sa classe à l'entrée en vigueur du présent arrêté;
- 2° le membre du personnel qui ne bénéficie pas d'une prime de développement des compétences à l'entrée en vigueur du présent arrêté, sans préjudice de l'article 57;
- 3° le membre du personnel statutaire qui bénéficie conformément à l'article 58, § 2, d'une promotion barémique à l'ancienne échelle de traitement supérieure à la fin de la durée de validité de sa formation certifiée lorsque cette ancienne échelle de traitement était la dernière échelle de traitement de son grade ou de sa classe.

**Art. 66.** In afwijking van artikel 65 bekomt het personeelslid een schaalbonificatie na vier jaar geldelijke anciënniteit indien het vier keer de vermelding 'uitzonderlijk' heeft behaald en geen enkele keer de vermelding 'te verbeteren' of de vermelding 'onvoldoende' sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie of de voorgaande schaalbonificatie bekwam.

In afwijking van het eerste lid bekomt het personeelslid de eerstvolgende schaalbonificatie na de eerste schaalbonificatie na vier jaar geldelijke anciënniteit indien het drie keer de vermelding 'uitzonderlijk' heeft behaald en geen enkele keer de vermelding 'te verbeteren' of de vermelding 'onvoldoende' sinds de maand waarin het een eerste schaalbonificatie bekwam, zonder rekening te houden met de vermelding 'voldoet aan de verwachtingen' of de vermelding 'uitzonderlijk' toegekend volgens de evaluatieperiode overeenkomstig titel 2 die noodzakelijk is voor het verkrijgen van de eerste schaalbonificatie overeenkomstig de artikelen 62 en 63.

**Art. 67.** Voor de toepassing van het tweede lid van de artikelen 62 en 65, §§ 1 en 2, wordt de vermelding verkregen na afloop van de periode bedoeld in artikel 28 evenwel niet in aanmerking genomen.

**Art. 68.** In afwijking van de artikelen 62, 63, 65 en 66 wordt de som van de wedde verschuldigd overeenkomstig de weddeschaal, berekend rekening houdend met artikel 69, de eerste schaalbonificatie en de verschillende schaalbonificaties beperkt tot het maximumbedrag van de hoogste schaal van de graad of de beschouwde klasse, op dezelfde wijze als voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

Het maximumbedrag wordt voor de vastbenoemde personeelsleden die bij de inwerkingtreding van dit besluit een oude weddeschaal genieten evenwel opgetrokken tot het bedrag van de laatste trap van deze oude weddeschaal wanneer hun hoogste trap bij de inwerkingtreding van dit besluit hoger ligt dan het in het eerste lid bedoelde maximumbedrag.

**Art. 69.** Vanaf 1 januari 2017 wordt de verhoging verbonden aan de vooruitgang naar de hogere trap van de oude weddeschalen, zoals deze op 31 december 2016 van kracht waren voor de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven vastgesteld op :

- 1° 27 euro voor de weddeschaal DT1;
- 2° 180 euro voor de weddeschalen DT2, DT3, DT4 en DT5;
- 3° 122 euro voor de weddeschalen DA1, DA2, DA3 en DA4;
- 4° 200 euro voor de weddeschalen van niveau C;
- 5° 256 euro voor de weddeschalen BI1, BI2, BI3 en BI4;
- 6° 270 euro voor de andere weddeschalen van niveau B;
- 7° 258 euro voor de weddeschalen van de klasse A1;
- 8° 196 euro voor de weddeschalen van de klasse A2;
- 9° 206 euro voor de weddeschalen van de klasse A3;
- 10° 256 euro voor de weddeschalen van de klassen A4 en A5;
- 11° 200 euro voor de andere weddeschalen.

Wat de toepassing van het eerste lid betreft gebeurt de vooruitgang een keer per jaar en wordt de vroegere weddeschaal beschouwd als een weddeschaal die een onbeperkt aantal trappen omvat.

Dit artikel is van toepassing op elke verhoging verbonden aan de anciënniteit die wordt uitgevoerd vanaf 1 januari 2017.

**Art. 70.** De eerste schaalbonificaties en de schaalbonificaties maken deel uit van de jaarwedde.

De bedragen van de eerste schaalbonificaties en de schaalbonificaties worden bepaald in de bijlage.

De bijlage bevat tabel I en tabel II.

**Art. 71.** § 1. De bedragen van de eerste schaalbonificaties zijn deze bepaald in de bijlage, tabel II, voor :

- 1° het personeelslid dat in de laatste weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse bij de inwerkingtreding van dit besluit is bezoldigd;
- 2° het personeelslid dat geen premie voor competentieontwikkeling bij de inwerkingtreding van dit besluit, onverminderd artikel 57, geniet;
- 3° het vastbenoemd personeelslid dat overeenkomstig artikel 58, § 2, een bevordering in weddeschaal naar de oude hogere weddeschaal bekomt aan het einde van de geldigheidsduur van zijn gecertificeerde opleiding indien deze oude hogere weddeschaal de laatste weddeschaal van zijn graad of van zijn klasse was.

Les montants sont définis dans l'annexe, tableau I, pour les autres membres du personnel.

Les anciennes échelles de traitement CA3 et CT3 sont considérées comme les dernières échelles du niveau C ainsi que l'échelle 22B.

§ 2. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, le membre du personnel rémunéré dans l'ancienne échelle de traitement A12 ou DT1 obtient le montant défini dans l'annexe, tableau I, s'il bénéficie d'une prime de développement des compétences à l'entrée en vigueur du présent arrêté.

§ 3. Par dérogation au paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, le membre du personnel statutaire qui n'avait pas un an d'ancienneté de niveau le 3 février 2013 et le membre du personnel contractuel qui n'était pas en service dans ce niveau depuis un an à la même date obtiennent le montant défini à l'annexe, tableau I.

Le présent paragraphe ne s'applique pas au membre du personnel qui, selon les dispositions en vigueur le 3 février 2013, aurait pu s'inscrire sans délai à une formation certifiée.

**Art. 72.** Les montants des bonifications d'échelle sont ceux définis dans l'annexe, tableau II, pour :

1<sup>o</sup> le membre du personnel rémunéré dans la dernière et l'avant-dernière échelle de traitement de son grade ou de sa classe;

2<sup>o</sup> le membre du personnel qui a déjà bénéficié d'une bonification d'échelle après la première bonification d'échelle, à l'exception des membres du personnel statutaires rémunérés dans l'échelle A12 à l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Les montants sont déterminés dans l'annexe, tableau I, pour les autres membres du personnel.

**Art. 73.** Le membre du personnel contractuel ne peut bénéficier que d'une bonification après la première bonification.

Le présent article ne s'applique pas au collaborateur restaurant/nettoyage.

**Art. 74.** Par dérogation aux articles 32 et 45, le membre du personnel qui est contractuel à l'entrée en vigueur du présent arrêté et qui est nommé ultérieurement à titre définitif bénéficie de la deuxième échelle de son grade ou de sa classe s'il a bénéficié de la première bonification d'échelle de son grade ou de sa classe.

Il bénéficie de la troisième échelle de traitement de son grade ou de sa classe s'il a obtenu une bonification après sa première bonification.

Sans préjudice des articles 32 et 74, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, et par dérogation à l'article 45, le membre du personnel qui est contractuel à l'entrée en vigueur du présent arrêté et qui est nommé ultérieurement à titre définitif dans le même grade ou la même classe, conserve, dans le cas où son nouveau traitement serait moins élevé, son ancien traitement jusqu'à ce qu'il obtienne, dans la nouvelle échelle de traitement attachée à son grade ou sa classe, un traitement au moins égal.

L'ancienneté pécuniaire qu'il a obtenue soit entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et la date à laquelle il obtient la première bonification d'échelle, soit depuis le mois où il a bénéficié de sa dernière bonification d'échelle est valorisée comme ancienneté d'échelle. Les mentions obtenues durant la période d'ancienneté pécuniaire valorisée sont emportées.

Le présent article s'applique également au contractuel qui obtient un nouveau contrat dans un délai de douze mois à dater de la fin de son contrat précédent auprès du secrétariat du Conseil central de l'Economie.

**Art. 75.** Le membre du personnel statutaire bénéficiaire d'une allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure et ensuite promu dans le grade ou la classe correspondant à l'emploi qu'il a occupé, conserve, le cas échéant, son ancien traitement et son allocation si le traitement obtenu dans l'échelle de traitement liée à son nouveau grade ou à sa nouvelle classe est moins favorable que son ancien traitement augmenté de son allocation.

Le membre du personnel statutaire maintient cet avantage jusqu'à ce qu'il obtienne dans sa nouvelle échelle de traitement un traitement équivalent à celui lié à son ancien grade ou à son ancienne classe augmenté de son allocation.

Pour l'application du présent article, on entend par « ancien traitement et son allocation », le traitement, le complément de traitement, les suppléments de traitement et l'allocation pour l'exercice d'une fonction supérieure dus le jour précédant la date de la promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure.

De bedragen zijn bepaald in de bijlage, tabel I, voor de andere personeelsleden.

De oude weddeschalen CA3 en CT3 worden beschouwd als de laatste weddeschalen van het niveau C alsook de weddeschaal 22B.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, bekomt het personeelslid dat bezoldigd is in de oude weddeschaal A12 of DT1 het in de bijlage, tabel I, bepaald bedrag indien het een premie voor competentieontwikkeling geniet bij de inwerkingtreding van dit besluit.

§ 3. In afwijking van paragraaf 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, bekomen het vastbenoemde personeelslid die op 3 februari 2013 geen jaar niveauancienniteit had en het contractueel personeelslid die niet sedert een jaar op dit niveau in dienst was op dezelfde datum het in de bijlage, tabel I, bepaalde bedrag.

Deze paragraaf is niet van toepassing op het personeelslid dat zich volgens de bepalingen van kracht op 3 februari 2013 onmiddellijk voor een gecertificeerde opleiding had kunnen inschrijven.

**Art. 72.** De bedragen van de schaalbonificaties zijn deze bepaald in de bijlage, tabel II, voor :

1<sup>o</sup> het personeelslid dat in de laatste of de voorlaatste weddeschaal van zijn graad of klasse is bezoldigd;

2<sup>o</sup> het personeelslid dat reeds één schaalbonificatie heeft genoten na de eerste schaalbonificatie, met uitzondering van de vastbenoemde personeelsleden die bij de inwerkingtreding van dit besluit in de schaal A12 zijn bezoldigd.

De bedragen zijn bepaald in de bijlage, tabel I voor de andere personeelsleden.

**Art. 73.** Het contractueel personeelslid kan na de eerste bonificatie slechts één bonificatie genieten.

Dit artikel is niet toepasselijk op de medewerker restaurant/schoonmaak.

**Art. 74.** In afwijking van de artikelen 32 en 45 geniet het personeelslid dat contractueel is bij de inwerkingtreding van dit besluit en dat later vastbenoemd wordt, de tweede schaal van zijn graad of zijn klasse indien hij de eerste schaalbonificatie van zijn graad of van zijn klasse heeft genoten.

Het geniet de derde weddeschaal van zijn graad of zijn klasse, indien hij een schaalbonificatie heeft bekomen na zijn eerste schaalbonificatie.

Onverminderd de artikelen 32 en 74, eerste en tweede lid, en in afwijking van artikel 45 behoudt het personeelslid dat contractueel is bij de inwerkingtreding van dit besluit en dat later vastbenoemd wordt in dezelfde graad of klasse, in het geval zijn nieuwe wedde lager zou zijn, zijn oude wedde tot wanneer hij in de nieuwe weddeschaal die verbonden is aan zijn graad of klasse, een wedde bekomt die minstens daaraan gelijk is.

De geldelijke ancienniteit die hij verkregen heeft, hetzij tussen 1 januari 2014 en de datum waarop hij de eerste schaalbonificatie verkrijgt, hetzij sedert de maand waarin hij zijn laatste schaalbonificatie heeft verregen, wordt gevaloriseerd als schaalancienniteit. De vermeldingen gekregen tijdens de periode van gevaloriseerde geldelijke ancienniteit worden meegenomen.

Dit artikel is ook van toepassing op het contractueel personeelslid dat een nieuwe arbeidsovereenkomst krijgt binnen een termijn van twaalf maanden sinds het einde van zijn vorige arbeidsovereenkomst bij het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

**Art. 75.** Het vastbenoemde personeelslid die een toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt krijgt en vervolgens bevorderd wordt in de graad of de klasse die overeenstemt met de betrekking die hij heeft uitgeoefend, behoudt in voorkomend geval zijn oude wedde en zijn toelage als de wedde verkregen in de weddeschaal verbonden aan zijn nieuwe graad of aan zijn nieuwe klasse minder gunstig is dan zijn oude wedde verhoogd met zijn toelage.

Het vastbenoemde personeelslid behoudt dit voordeel totdat hij in zijn nieuwe weddeschaal een wedde verkrijgt die gelijkwaardig is aan die verbonden aan zijn oude graad of zijn oude klasse, verhoogd met zijn toelage.

Voor de toepassing van dit artikel moet onder "oude wedde en zijn toelage" worden verstaan de wedde, het weddecomplement, het weddesupplement en de toelage voor het uitoefenen van een hoger ambt verschuldigd op de dag voor de datum van de bevordering naar het hogere niveau of naar de hogere klasse.

**Art. 76.** Les membres du personnel statutaires qui bénéficient d'une promotion par accession au niveau C à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté bénéficient de la première échelle de traitement de leur grade qui leur assure, dans l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dont ils bénéficient dans ce grade, une augmentation d'au moins 500 euros par rapport au traitement annuel dans lequel ils sont rémunérés.

**Art. 77.** Les membres du personnel statutaires qui bénéficient d'une promotion par accession au niveau B à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté bénéficient de la première échelle de traitement de leur grade qui leur assure, dans l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dont ils bénéficient dans ce grade, une augmentation d'au moins 750 euros par rapport au traitement annuel dans lequel ils sont rémunérés.

**Art. 78.** Les membres du personnel statutaires qui bénéficient d'une promotion par accession au niveau A à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté bénéficient de la première échelle de traitement de leur classe qui leur assure, dans l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dont ils bénéficient au niveau A, une augmentation d'au moins 1 500 euros par rapport au traitement annuel dans lequel ils sont rémunérés.

**Art. 79.** Les membres du personnel statutaires qui bénéficient d'une promotion aux classes A2, A3 ou A4 à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté bénéficient de la première échelle de traitement de leur classe qui leur assure, dans l'échelon correspondant à l'ancienneté pécuniaire dont ils bénéficient dans cette classe, une augmentation d'au moins 3 000 euros par rapport au traitement annuel dans lequel ils sont rémunérés. Si aucune échelle ne leur assure cette augmentation, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de la classe.

Le présent article ne s'applique pas à la promotion barémique vers l'ancienne échelle de traitement « A21 visée à l'article 58, § 2.

**Art. 80.** Par dérogation aux articles 76 à 79, si après la promotion au niveau supérieur ou à la classe supérieure, il est constaté que le membre du personnel statutaire aurait obtenu un traitement plus favorable dans le niveau inférieur ou la classe inférieure après application des articles 58, § 2, 61, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 62 à 66, il obtient chaque fois ce traitement lorsque, dans l'échelle de traitement liée au grade ou à la classe où il est nommé, il ne bénéficie pas d'un traitement au moins équivalent.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, le membre du personnel statutaire obtient fictivement et annuellement dans le niveau inférieur ou dans la classe inférieure la mention « répond aux attentes », s'il a obtenu, dans le grade ou la classe où il est nommé, au moins la même mention.

Pour l'application du présent article, on entend par « traitement plus favorable dans le niveau inférieur ou la classe inférieure », le traitement, majoré des bonifications d'échelle, des compléments, des compléments de traitement et des suppléments de traitement. .

**Art. 81.** Les membres du personnel statutaires qui obtiennent un changement de grade sont rémunérés dans la première échelle de traitement de ce grade qui leur assure, dans l'échelon correspondant à leur ancienneté pécuniaire, un traitement annuel au moins égal au traitement annuel dans lequel ils sont rémunérés. Si aucune échelle ne leur assure cette égalité, ils bénéficient de la dernière échelle de traitement de ce grade. L'ancienneté pécuniaire qu'il a obtenue soit entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et la date à laquelle il obtient la première bonification d'échelle, soit depuis le mois où il a bénéficié de sa dernière bonification d'échelle est valorisée comme ancienneté d'échelle. Les mentions obtenues durant la période d'ancienneté pécuniaire valorisée sont emportées.

En cas d'application de l'article 58, § 2, alinéa 1<sup>er</sup>, après le changement de grade, l'alinéa 1<sup>er</sup> est de nouveau d'application.

**Art. 82.** Pour l'application des articles 76 à 80, le traitement annuel est la somme du traitement lié à leur ancienne échelle de traitement, calculée conformément à l'article 69, et des bonifications d'échelle dont ils ont bénéficié. Il n'est tenu aucun compte de supplément ou complément de traitement, ni d'aucune prime ou allocation.

Pour l'application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, il n'est pas tenu compte de la diminution de la première bonification d'échelle visée à l'article 64.

**Art. 76.** De vastbenoemde personeelsleden die een bevordering door overgang naar het niveau C krijgen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, genieten de eerste weddeschaal van hun graad die hun in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze graad genieten een verhoging waarborgt van minstens 500 euro ten opzichte van de jaarwedde waarin ze worden bezoldigd.

**Art. 77.** De vastbenoemde personeelsleden die een bevordering door overgang naar het niveau B krijgen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, genieten de eerste weddeschaal van hun graad die hen in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze graad genieten een verhoging waarborgt van minstens 750 euro ten opzichte van de jaarwedde waarin ze worden bezoldigd.

**Art. 78.** De vastbenoemde personeelsleden die een bevordering door overgang naar het niveau A krijgen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, genieten de eerste weddeschaal van hun klasse die hen in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze op het niveau A genieten een verhoging waarborgt van minstens 1.500 euro ten opzichte van de jaarwedde waarin ze bezoldigd worden.

**Art. 79.** De vastbenoemde personeelsleden die een bevordering naar de klassen A2, A3 of A4 krijgen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, genieten de eerste weddeschaal van hun klasse die hen in de trap die overeenstemt met de geldelijke anciënniteit die ze in deze klasse genieten een verhoging van minstens 3.000 euro waarborgt ten opzichte van de jaarwedde waarin ze bezoldigd worden. Indien geen enkel weddeschaal hen deze verhoging waarborgt, dan genieten ze de laatste weddeschaal van de klasse.

Dit artikel is niet van toepassing op de bevordering in weddeschaal naar de oude weddeschaal A21 bedoeld in artikel 58, § 2.

**Art. 80.** In afwijking van de artikelen 76 tot 79 verkrijgt het vastbenoemde personeelslid, als na de bevordering naar het hogere niveau of naar de hogere klasse wordt vastgesteld dat hij een gunstiger wedde zou hebben verkregen in het lagere niveau of de lagere klasse na toepassing van de artikelen 58, § 2, 61, § 1, tweede lid, 62 tot 66, telkens deze wedde wanneer hij in de weddeschaal verbonden aan de graad of de klasse waarin hij benoemd is geen wedde geniet die minstens gelijkwaardig is.

Voor de toepassing van het eerste lid krijgt het vastbenoemde personeelslid fictief en jaarlijks in het lagere niveau of in de lagere klasse de vermelding "voldoet aan de verwachtingen", als hij in de graad of de klasse waarin hij benoemd is tenminste dezelfde vermelding heeft verkregen.

Voor de toepassing van dit artikel wordt onder "gunstiger wedde in het lagere niveau of de lagere klasse" verstaan de wedde, verhoogd met de schaalbonificaties, de complementen, de weddecomplementen en de weddesupplementen.

**Art. 81.** De vastbenoemde personeelsleden die een verandering van graad bekomen worden bezoldigd in de eerste weddeschaal van deze graad die hen in de trap die met hun geldelijke anciënniteit overeenstemt een jaarwedde waarborgt die minstens gelijk is aan de jaarwedde waarin ze bezoldigd worden. Indien geen enkele weddeschaal hen deze gelijkheid waarborgt, genieten ze de laatste weddeschaal van deze graad. De geldelijke anciënniteit die hij verkregen heeft, hetzij tussen 1 januari 2014 en de datum waarop hij de eerste schaalbonificatie verkrijgt, hetzij sedert de maand waarin hij zijn laatste schaalbonificatie heeft verkregen, wordt gevaloriseerd als schaalanciënniteit. De vermeldingen gekregen tijdens de periode van gevaloriseerde geldelijke anciënniteit worden meegenomen.

In geval van toepassing van artikel 58, § 2, eerste lid, na de verandering van graad, is het eerste lid opnieuw van toepassing.

**Art. 82.** Wat de toepassing van de artikelen 76 tot 80 betreft, is de jaarwedde de som van de wedde verbonden aan hun oude weddeschaal, berekend overeenkomstig artikel 69, en de schaalbonificaties die ze genoten hebben. Er wordt geen rekening gehouden met weddesupplementen of -complementen, noch met premies of toelagen.

Voor de toepassing van het eerste lid wordt geen rekening gehouden met de vermindering van de eerste schaalbonificatie bedoeld in artikel 64.

**Art. 83.** Les membres du personnel statutaires qui, avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, portaient le titre d'un grade supprimé, conservent ce titre à titre individuel.

#### TITRE 4. — *Carrière administrative*

**Art. 84.** La promotion à un grade d'un niveau supérieur, à une classe du niveau A lorsque le membre du personnel statutaire appartient à un niveau inférieur, ou à une classe supérieure, et le changement de grade ne peuvent avoir lieu que dans le cas d'un emploi vacant.

Le Bureau décide, sur proposition du secrétaire, si un poste vacant sera pourvu par une sélection en vue de la promotion à un niveau supérieur ou à une classe supérieure, par un changement de grade, par un recrutement ou par l'engagement d'un membre du personnel sous contrat de travail.

Pour obtenir une promotion par accession à un niveau supérieur, accession à une classe supérieure ou changement de grade, le membre du personnel statutaire doit être dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion.

**Art. 85.** La procédure de promotion par accession au niveau supérieur s'effectue par le biais d'un examen dont le contenu et les modalités sont fixés par le Bureau. Seuls entrent en ligne de compte pour cet examen les membres du personnel statutaires de niveau B, C et D ayant presté au moins quatre ans de services effectifs au sein du secrétariat du Conseil central de l'économie et n'ayant pas obtenu la mention « insuffisant » ou « à améliorer » lors de leur dernière évaluation, préalablement à la décision du Bureau en vertu de l'article 84, alinéa 2.

Le membre du personnel statutaire est réputé prêter des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qu'il lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement dans son échelle de traitement.

Peuvent participer à une sélection d'accession au niveau supérieur :

- pour la promotion à la première classe du niveau A : tous les membres du personnel statutaires du niveau B;
- pour la promotion à un grade du niveau B : tous les membres du personnel statutaires du niveau C;
- pour la promotion à un grade du niveau C : tous les membres du personnel statutaires du niveau D.

**Art. 86.** La procédure de promotion par accession à la classe supérieure s'effectue par le biais d'un examen comparatif, par le Bureau, des mérites des candidats et de leur aptitude à exercer la fonction à pourvoir, tel que défini dans la description de fonction. Peuvent participer à la sélection d'accession aux classes A2, A3, A4 les membres du personnel statutaires de niveau A n'ayant pas obtenu la mention « insuffisant » ou « à améliorer » lors de leur dernière évaluation, préalablement à la décision du Bureau en vertu de l'article 84, alinéa 2.

Pour être promu à la classe A2, le membre du personnel statutaire doit compter au moins deux ans d'ancienneté de classe A1.

Pour être promu à la classe A3, le membre du personnel statutaire doit compter au moins quatre ans d'ancienneté dans la classe A2 ou au moins six ans d'ancienneté dans la classe A1 ou au moins six ans d'ancienneté dans les classes A1 et A2 ensemble.

Pour être promu à la classe A4, le membre du personnel statutaire doit avoir été nommé dans la classe A3.

Pour le calcul de l'ancienneté de classe, les services effectifs tels que décrits à l'article 85, alinéa 2 sont comptés à partir de la date à laquelle le membre du personnel statutaire a été doté de la classe considérée, y compris les services effectifs prestés à titre de membre du personnel contractuel dans la même classe.

La condition d'ancienneté de classe est remplie à la date à laquelle l'avis de vacance est communiqué. Les autres conditions sont remplies à cette même date.

**Art. 83.** De vastbenoemde personeelsleden die vóór de inwerking-treding van dit besluit de titel van een afgeschafte graad droegen, behouden die titel op individuele basis.

#### TITEL 4. — *Administratieve loopbaan*

**Art. 84.** Bevordering tot een graad van een hoger niveau, tot een klasse van niveau A wanneer het vastbenoemde personeelslid deel uitmaakt van een lager niveau, of tot een hogere klasse, en verandering van graad zijn alleen mogelijk als er een vacante betrekking is.

Op voorstel van de secretaris beslist het dagelijks bestuur of in een vacante betrekking wordt voorzien door een selectie voor overgang naar een hoger niveau of een hogere klasse, door verandering van graad, door werving of door de indienstneming van een personeelslid met een arbeidsovereenkomst.

Om een bevordering door overgang naar een hoger niveau, door overgang naar de hogere klasse of een verandering van graad te verkrijgen, moet het vastbenoemde personeelslid zich in een administratieve stand bevinden waarin hij zijn aanspraken op bevordering kan doen gelden.

**Art. 85.** De procedure voor de bevordering door overgang naar het hogere niveau verloopt via een examen, waarvan de inhoud en de modaliteiten door het dagelijks bestuur worden vastgesteld. Voor dit examen komen alleen de vastbenoemde personeelsleden van niveaus B, C en D in aanmerking die minstens vier jaar werkelijke diensten binnen het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven hebben verricht en die geen "onvoldoende" of "te verbeteren" hebben gekregen tijdens hun laatste evaluatie, voorafgaand aan de beslissing van het dagelijks bestuur overeenkomstig artikel 84, tweede lid.

Het vastbenoemde personeelslid wordt geacht werkelijke diensten te verrichten, zolang hij zich bevindt in een administratieve stand op grond waarvan hij, krachtens zijn statuut, zijn activiteitswedde of bij gemis daarvan, zijn aanspraak op bevordering in zijn weddeschaal behoudt.

Een selectie voor overgang naar het hogere niveau staat open :

- voor bevordering tot de eerste klasse van niveau A : voor alle vastbenoemde personeelsleden van niveau B;
- voor bevordering tot een graad van niveau B : voor alle vastbenoemde personeelsleden van niveau C;
- voor bevordering tot een graad van niveau C : voor alle vastbenoemde personeelsleden van niveau D.

**Art. 86.** De procedure voor de bevordering door overgang naar de hogere klasse verloopt via een vergelijkend onderzoek door het dagelijks bestuur van de verdiensten van de kandidaten en hun geschiktheid voor het uitoefenen van de te begeven functie, zoals verduidelijkt in de functieomschrijving. De selectie voor overgang naar de klassen A2, A3, A4 staat open voor de vastbenoemde personeelsleden van niveau A die geen "onvoldoende" of "te verbeteren" hebben gekregen tijdens hun laatste evaluatie, voorafgaand aan de beslissing overeenkomstig artikel 84, tweede lid.

Om tot de klasse A2 te worden bevorderd moet het vastbenoemde personeelslid ten minste twee jaar klasseancienniteit in A1 hebben.

Om tot de klasse A3 te worden bevorderd moet het vastbenoemde personeelslid ten minste vier jaar klasseancienniteit in A2 of ten minste zes jaar klasseancienniteit in A1 of ten minste zes jaar klasseancienniteit in A1 en A2 samen hebben.

Om tot de klasse A4 te worden bevorderd moet het vastbenoemde personeelslid in de klasse A3 benoemd zijn.

Voor de berekening van de klasseancienniteit, worden de werkelijke diensten, zoals omschreven in artikel 85, tweede lid, aangerekend vanaf de datum waarop het vastbenoemde personeelslid in de beschouwde klasse werd opgenomen, met inbegrip van de werkelijke gepresteerde diensten in de hoedanigheid van contractueel personeelslid in dezelfde klasse.

Aan de klasseancienniteitsvoorwaarde wordt voldaan op de datum waarop het bericht van vacante betrekking wordt meegedeeld. Aan de andere voorwaarden wordt voldaan op diezelfde datum.



Lorsque l'avis de vacance a été communiqué au moyen de plusieurs modes, conformément à l'article 88, les conditions sont remplies à la date la plus favorable pour le membre du personnel statutaire.

**Art. 87.** La procédure de changement de grade s'effectue par le biais d'un examen comparatif, par le Bureau, des mérites des candidats et de leur aptitude à exercer la fonction à pourvoir, tel que défini dans la description de fonction.

**Art. 88.** § 1<sup>er</sup>. La décision du Bureau de pourvoir un poste vacant via une sélection pour accession à un niveau supérieur ou une classe supérieure ou via un changement de grade est portée à la connaissance des membres du personnel statutaires qui entrent en ligne de compte pour la promotion ou le changement de grade en vertu des conditions définies aux articles 85, 86 et 87.

L'avis de vacance est communiqué au moins par l'un des modes suivants :

1° soit par voie électronique dont la réception par le membre du personnel statutaire est confirmée;

2° soit par la remise de la main à la main au membre du personnel statutaire en échange d'un récépissé portant sa signature et la date à laquelle il est délivré;

3° soit par courrier recommandé à la dernière adresse communiquée par le membre du personnel statutaire.

L'avis de vacance contient tous les éléments relatifs à l'emploi vacant afin de permettre aux candidats de postuler en toute connaissance de cause.

§ 2. Pour une promotion ou un changement de grade, seules sont prises en considération les candidatures des membres du personnel statutaires pouvant être nommés qui ont présenté leur candidature dans un délai de 10 jours ouvrables qui commence à courir le premier jour ouvrable qui suit celui :

1° où l'avis de vacance a été communiqué par voie électronique et dont la réception par le membre du personnel statutaire est confirmée;

2° où l'avis de vacance a été remis de la main à la main au membre du personnel statutaire et pour lequel un récépissé portant la signature du membre du personnel statutaire et la date à laquelle il est délivré a été établi;

3° où l'avis de vacance a été présenté par courrier recommandé à la dernière adresse communiquée par le membre du personnel statutaire.

Lorsque l'avis de vacance a été communiqué au moyen de plusieurs modes visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le délai applicable est celui qui est le plus favorable pour le membre du personnel statutaire.

§ 3. La candidature peut être transmise par courrier envoyé à l'adresse indiquée dans l'avis de vacance selon l'un des modes de communication mentionnés au § 2, 1°, 2° et 3°. La candidature transmise selon les modalités visées au § 2, 1° et 3° n'est opposable qu'à condition que le candidat dispose d'un accusé de réception délivré par le service des Relations et ressources humaines.

§ 4. Les membres du personnel statutaires peuvent solliciter, par anticipation, à tout emploi qui deviendrait vacant pendant leur absence. La validité d'une telle candidature est limitée à un mois.

**Art. 89.** § 1<sup>er</sup>. Le Bureau établit une proposition de classement des candidats et une proposition de promotion ou de changement de grade. La proposition de classement et la proposition de promotion ou de changement de grade sont communiquées par écrit ou par voie électronique aux membres du personnel statutaires qui ont valablement introduit leur candidature.

Cette communication comporte au moins les informations suivantes :

1° La possibilité pour le membre du personnel statutaire qui s'estime lésé d'introduire, dans les dix jours ouvrables de la communication, une réclamation auprès du Bureau;

2° la possibilité de demander à être entendu par le Bureau;

3° la partie du procès-verbal de la réunion du Bureau relative au classement et à la proposition de promotion;

4° la possibilité de consulter le dossier.

Als het bericht van vacante betrekking op verschillende wijzen werd meegedeeld overeenkomstig artikel 88 wordt aan de voorwaarden voldaan op de datum die het gunstigst is voor het vastbenoemde personeelslid.

**Art. 87.** De procedure voor een verandering van graad verloopt via een vergelijkend onderzoek door het dagelijks bestuur van de verdienst van de kandidaten en hun geschiktheid voor het uitoefenen van de te begeven functie, zoals verduidelijkt in de functieomschrijving.

**Art. 88.** § 1. De beslissing van het dagelijks bestuur om in een vacante betrekking te voorzien door een selectie voor overgang naar een hoger niveau of een hogere klasse of door een verandering van graad, wordt ter kennis gebracht van de vastbenoemde personeelsleden die overeenkomstig de voorwaarden van de artikelen 85, 86 en 87 in aanmerking komen voor de bevordering of de verandering van graad.

Het vacaturebericht wordt ten minste meegedeeld op een van de volgende wijzen :

1° hetzij langs elektronische weg waarbij de ontvangst ervan door het vastbenoemde personeelslid wordt bevestigd;

2° hetzij door overhandiging aan het vastbenoemde personeelslid in ruil voor een door hem ondertekend ontvangstbewijs dat de datum van ontvangst vermeldt;

3° hetzij met een aangetekend schrijven naar het door het vastbenoemde personeelslid laatst meegedeelde adres.

Het vacaturebericht bevat alle elementen betreffende de vacante betrekking teneinde aan de kandidaten toe te laten te solliciteren met alle kennis van zaken.

§ 2. Voor een bevordering of een verandering van graad wordt alleen rekening gehouden met de kandidaatstellingen van de benoembare vaste personeelsleden die gesolliciteerd hebben binnen een termijn van 10 werkdagen, die ingaat op de eerste werkdag volgend op de dag :

1° waarop het vacaturebericht elektronisch werd meegedeeld en de ontvangst ervan door het vastbenoemde personeelslid werd bevestigd;

2° waarop het vacaturebericht aan het vastbenoemde personeelslid werd overhandigd en waarvoor een ontvangstbewijs werd opgemaakt dat het vastbenoemde personeelslid heeft ondertekend en de datum van ontvangst vermeldt;

3° waarop het vacaturebericht door middel van een aangetekend schrijven werd aangeboden op het door het vastbenoemde personeelslid laatst meegedeelde adres.

Wanneer het vacaturebericht werd meegedeeld op meerdere in het eerste lid bedoelde wijzen is de termijn die van toepassing is die, die het gunstigst is voor het vastbenoemde personeelslid.

§ 3. De kandidaatstelling kan bezorgd worden per brief verzonden naar het in het vacaturebericht vermelde adres volgens een van de wijzen vermeld in § 2, 1°, 2° en 3°. De kandidaatstelling bezorgd volgens de modaliteiten bedoeld in § 2, 1° en 3° is enkel tegenstelbaar mits de kandidaat over een ontvangstmelding beschikt die werd afgeleverd door de dienst Personeelswerk.

§ 4. De vastbenoemde personeelsleden kunnen bij voorbaat dingen naar elke betrekking die tijdens hun afwezigheid open zou worden verklaard. De geldigheid van een dergelijke kandidaatstelling is beperkt tot één maand.

**Art. 89.** § 1. Het dagelijks bestuur maakt een voorstel van rangschikking van de kandidaten en stelt een voorstel tot bevordering of tot verandering van graad op. Het voorstel van rangschikking en het voorstel tot bevordering of tot verandering van graad worden schriftelijk of elektronisch, meegedeeld aan de vastbenoemde personeelsleden die hun kandidatuur geldig hebben ingediend.

Deze mededeling vermeldt daarnaast ten minste de volgende informatie :

1° De mogelijkheid voor het vastbenoemde personeelslid dat zich benadeeld acht, om binnen de tien werkdagen na de mededeling een bezwaar in te dienen bij het dagelijks bestuur;

2° de mogelijkheid om te vragen door het dagelijks bestuur te worden gehoord;

3° het deel van het proces-verbaal van de zitting van het dagelijks bestuur betreffende de rangschikking en het voorstel van bevordering;

4° de mogelijkheid om het dossier te raadplegen.

La demande écrite ou électronique de consultation du dossier est adressée au service des Relations et ressources humaines. La consultation du dossier se fait dans le respect du caractère confidentiel des informations qui concerneraient d'autres membres du personnel statutaires.

§ 2. Le membre du personnel statutaire introduit sa réclamation par l'un des modes suivants : par courrier recommandé, par lettre remise ou par voie électronique. La réclamation introduite par lettre remise ou par voie électronique n'est opposable qu'à condition que le candidat dispose d'un accusé de réception délivré par le service des Relations et ressources humaines.

Si le membre du personnel statutaire demande à être entendu, il comparait en personne. Il ne peut ni se faire assister, ni se faire représenter.

Si le membre du personnel statutaire régulièrement convoqué s'abstient sans excuse valable de se présenter, la procédure le concernant est considérée comme close.

Le Bureau se prononce sur la base de la réclamation écrite ou électronique, même si le membre du personnel statutaire peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que la réclamation fait l'objet d'une seconde séance.

§ 3. Si, à la suite de l'examen de la réclamation, les propositions initiales de classement et de promotion ou de changement de grade ne sont pas modifiées, notification est faite de cette décision au seul candidat qui a introduit la réclamation.

Si le Bureau propose un nouveau classement, celui-ci est communiqué selon la procédure prévue au paragraphe 1<sup>er</sup> à tous les candidats qui ont introduit valablement leur candidature.

Si, à nouveau, un membre du personnel statutaire s'estime lésé, il peut introduire une réclamation selon la procédure prévue au paragraphe 2. Lors d'une procédure de promotion, chaque membre du personnel statutaire ne peut demander qu'une seule fois à être entendu.

A l'issue d'une nouvelle délibération, le Bureau notifie la proposition définitive de classement à tous les candidats qui ont valablement introduit leur candidature.

§ 4. Pour l'application du présent article et de l'article 88, il y a lieu d'entendre par jour ouvrable : tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux.

**Art. 90.** La promotion à un niveau supérieur ou une classe supérieure ou le changement de grade est attribuée par le Conseil, sur avis motivé du Bureau, au membre du personnel statutaire qui est considéré comme le plus apte à exercer la fonction à pourvoir.

La date de la promotion à un niveau supérieur ou une classe supérieure ou du changement de grade est mentionnée dans le procès-verbal de la réunion du Conseil et portée à la connaissance des membres du personnel statutaires qui ont déposé leur candidature au moyen d'un extrait certifié conforme

#### TITRE 5. — Dispositions modificatives, abrogatoires et finales

**Art. 91.** Dans l'arrêté royal du 29 décembre 1956 fixant le statut du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie, l'article 4 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 4. Le Conseil peut engager des membres du personnel dans les liens d'un contrat de travail. Un membre du personnel peut également être engagé au grade de collaborateur restaurant/nettoyage dans les liens d'un contrat de travail. »

**Art. 92.** Dans le même arrêté, les articles 5 à 7 inclus sont abrogés.

**Art. 93.** A l'article 8 du même arrêté, la partie de phrase « de l'article 12 de la loi du 20 septembre 1948 » est remplacée par la partie de phrase « de l'article XIII.22 du Code de droit économique ».

De schriftelijke of elektronische vraag om het dossier te raadplegen wordt gericht aan de dienst Personeelswerk. De raadpleging van het dossier gebeurt met naleving van het vertrouwelijk karakter van de informatie die op andere vastbenoemde personeelsleden betrekking zou hebben.

§ 2. Het vastbenoemde personeelslid dient zijn bezwaar in op een van de volgende wijzen : per aangetekend schrijven, per overhandigde brief of via elektronische weg. Het bezwaarschrift ingediend per overhandigde brief of via elektronische weg is slechts tegenstelbaar mits de kandidaat over een ontvangstmelding beschikt die werd afgeleverd door de dienst Personeelswerk.

Indien het vastbenoemd personeelslid vraagt om gehoord te worden, verschijnt hij persoonlijk. Hij mag zich noch laten bijstaan, noch laten vertegenwoordigen.

Als het regelmatig opgeroepen vastbenoemde personeelslid zonder geldige verontschuldiging niet verschijnt, wordt de procedure wat hem betreft als afgesloten beschouwd.

Het dagelijks bestuur spreekt zich uit op grond van het schriftelijke of elektronische bezwaarschrift, zelfs indien het vastbenoemde personeelslid zich op een geldige verontschuldiging kan beroepen, zodra de klacht een tweede maal op een zitting werd geagendeerd.

§ 3. Indien ingevolge het onderzoek van het bezwaarschrift, het oorspronkelijke voorstel van rangschikking en voorstel van bevordering of verandering van graad niet verandert, wordt deze beslissing enkel meegedeeld aan de kandidaat die een bezwaarschrift heeft ingediend.

Indien het dagelijks bestuur een nieuwe rangschikking voorstelt, wordt deze volgens de in paragraaf 1 bedoelde procedure, meegedeeld aan alle kandidaten die geldig hun kandidatuur hebben ingediend.

Indien opnieuw een vastbenoemd personeelslid zich benadeeld acht, kan hij volgens de in paragraaf 2 bedoelde procedure een bezwaarschrift indienen. Tijdens een bevorderingsprocedure kan elk vastbenoemd personeelslid slechts eenmaal vragen om gehoord te worden.

Aan het einde van een nieuwe beraadslaging maakt het dagelijks bestuur het definitieve voorstel van rangschikking bekend aan alle kandidaten die hun kandidatuur geldig hebben ingediend.

§ 4. Voor de toepassing van dit artikel en van artikel 88 wordt verstaan onder werkdag : alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdagen, zondagen en wettelijke feestdagen.

**Art. 90.** De bevordering tot een hoger niveau of een hogere klasse of de verandering van graad worden door de Raad op met redenen omkleed advies van het dagelijks bestuur verleend aan het vastbenoemde personeelslid dat het meest geschikt wordt geacht voor het uitoefenen van de te begeven functie.

De datum van de bevordering tot een hoger niveau of een hogere klasse of de verandering van graad wordt in de notulen van de vergadering van de Raad vermeld en ter kennis gebracht van de vastbenoemde personeelsleden die hun kandidatuur hebben ingediend, door middel van een uittreksel dat voor eensluidend is verklaard.

#### TITEL 5. — Wijzigings-, opheffings- en slotbepalingen

**Art. 91.** In het koninklijk besluit van 29 december 1956 tot vaststelling van het statuut van het personeel bij het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt artikel 4 vervangen als volgt :

“Art.4. De Raad kan personeelsleden aanwerven door middel van een arbeidsovereenkomst. Een personeelslid kan door middel van een arbeidsovereenkomst eveneens worden aangeworven in de graad van medewerker keuken-schoonmaak.”

**Art. 92.** In hetzelfde besluit worden de artikelen 5 tot en met 7 opgeheven.

**Art. 93.** In hetzelfde besluit wordt in artikel 8 de zinsnede “van artikel 12 der wet dd. 20 september 1948” vervangen door de zinsnede “van artikel XIII.22 van het Wetboek van economisch recht”.

**Art. 94.** A l'article 9 du même arrêté, l'alinéa 2 est abrogé.

**Art. 95.** Dans le même arrêté, le chapitre IV. – Du signalement, comportant les articles 14 à 17 inclus, est abrogé.

**Art. 96.** Dans le même arrêté, l'article 18 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 18. Sur la base d'un rapport du secrétaire, le Bureau fixe le traitement de chaque membre du personnel dans l'échelle de son grade, à savoir :

- 1° lors de son entrée en service;
- 2° en cas de modification des échelles de traitement;
- 3° en cas de changement de grade;
- 4° en cas de perte de services admissibles.

Le Bureau peut charger le secrétaire d'accorder les autres avances de traitements. Ceux-ci sont consignés tous les trois mois dans un état récapitulatif qui est transmis au commissaire du gouvernement. »

**Art. 97.** A l'article 24 du même arrêté, les mots « dossier de signalement » sont remplacés par les mots « dossier d'évaluation individuel ».

**Art. 98.** L'article 28 du même arrêté est abrogé.

**Art. 99.** Dans le même arrêté, l'article 30*bis* est remplacé par ce qui suit :

« Art. 30*bis*. En matière de disponibilité, les dispositions applicables aux agents de l'Etat s'appliquent également aux membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'économie. »

**Art. 100.** A l'article 31 du même arrêté, les mots « l'article précédent » sont remplacés par les mots « l'article 30 ».

**Art. 101.** A l'article 33 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le 9° est abrogé;
- 2° le dernier alinéa est abrogé.

**Art. 102.** Dans le même arrêté, l'article 34 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 34. Le fait d'avoir atteint l'âge de la retraite entraîne également la cessation définitive des fonctions, sans préavis. »

**Art. 103.** A l'article 35 du même arrêté, la partie de phrase « 14 à 17 » est abrogée.

**Art. 104.** L'arrêté royal du 9 mai 2008 portant réforme des carrières des membres du personnel du secrétariat du Conseil central de l'Economie est abrogé.

**Art. 105.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à l'exception des articles 58, § 3, 60 et 62 à 73 inclus, qui produisent leurs effets à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Art. 106.** Le ministre qui a l'Economie dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 12 décembre 2016.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de l'Economie,  
K. PEETERS

**Art. 94.** In hetzelfde besluit wordt in artikel 9 het tweede lid opgeheven.

**Art. 95.** In hetzelfde besluit wordt het Hoofdstuk IV. – Beoordeling, dat de artikelen 14 tot en met 17 omvat, opgeheven.

**Art. 96.** In hetzelfde besluit wordt artikel 18 vervangen als volgt :

“Art. 18. Op grond van een verslag van de secretaris stelt het dagelijks bestuur de wedde van ieder personeelslid in de schaal van zijn graad vast, met name :

- 1° bij zijn indiensttreding;
- 2° in geval van wijziging van de weddeschalen;
- 3° in geval van verandering van graad;
- 4° in geval van verlies van in aanmerking komende diensten.

Het dagelijks bestuur kan de secretaris opdracht geven de overige bevorderingen tot een hogere wedde verlenen. Deze worden om de drie maanden vermeld in een overzichtsstaat die aan de regeringscommissaris wordt toegezonden.”

**Art. 97.** In hetzelfde besluit wordt in artikel 24 het woord “beoordelingsdossier” vervangen door het woord “individueel evaluatiedossier”.

**Art. 98.** In hetzelfde besluit wordt artikel 28 opgeheven.

**Art. 99.** In hetzelfde besluit wordt artikel 30*bis* vervangen als volgt :

“Art. 30*bis*. Inzake beschikbaarheid zijn de op het rijkspersoneel toepasselijke bepalingen eveneens van toepassing op de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.”

**Art. 100.** In hetzelfde besluit wordt in artikel 31 de woorden “vorig artikel” vervangen door de woorden “artikel 30”.

**Art. 101.** In artikel 33 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in het eerst lid wordt de bepaling onder 9° opgeheven;
- 2° het laatste lid wordt opgeheven.

**Art. 102.** In hetzelfde besluit wordt artikel 34 vervangen als volgt :

“Art. 34. Het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd heeft eveneens de definitieve ambtneerlegging zonder opzegging tot gevolg.”

**Art. 103.** In hetzelfde besluit wordt in artikel 35 de zinsnede “14 tot 17” opgeheven.

**Art. 104.** Het koninklijk besluit van 9 mei 2008 houdende hervorming van de loopbanen van de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven wordt opgeheven.

**Art. 105.** Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2017 met uitzondering van de artikelen 58, § 3, 60 en 62 tot en met 73 die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2014.

**Art. 106.** De minister bevoegd voor Economie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 12 december 2016.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Economie,  
K. PEETERS

## BIJLAGE — ANNEXE

Tabel I/Tableau I			Tabel I/Tableau II	
<u>GRAAD OF KLASSE</u> <u>GRADE OU CLASSE</u>	<u>eerste schaal bonificatie</u> <u>première bonification</u> <u>d'échelle</u>	<u>schaal bonificatie</u> <u>bonification d'échelle</u>	<u>eerste schaal bonificatie</u> <u>première bonification</u> <u>d'échelle</u>	<u>schaal bonificatie</u> <u>bonification d'échelle</u>
administratief medewerker collaborateur administratif	1000	1000	400	800
technisch medewerker collaborateur technique	1000	1000	400	800
medewerker keuken/schoonmaak collaborateur restaurant/nettoyage	800	200	200	200
administratief assistent assistant administratif	1700	1700	500	1000
technisch assistent assistant technique	1700	1700	500	1000
administratief deskundige expert administratif	2000	2000	500	1000
technisch deskundige expert technique	2000	2000	500	1000
financieel deskundige expert financier	2000	2000	500	1000
ICT-deskundigeexpert ICT	2500	2500	500	1000
klasse/classe A1	3000	3000	800	3000
klasse/classe A2	3000	3000	800	1800
klasse/classe A3	3000	3000	800	1800
klasse/classe A4	2000	3000	800	1000

Vu pour être annexé à Notre arrêté royal du 12 décembre 2016 relatif à l'évaluation et à la carrière des membres du personnel du 12 décembre 2016 secrétariat du Conseil central de l'Economie.

PHILIPPE

Par le Roi :  
Le Ministre de l'Economie,  
K. PEETERS

Gezien om gevoegd te worden bij Ons koninklijk besluit van 12 december 2016 betreffende de evaluatie en de loopbaan van de personeelsleden van het secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Economie,  
K. PEETERS

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION  
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN  
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**VLAAMSE OVERHEID**

[C – 2017/30085]

**2 DECEMBER 2016. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van artikel 8, 13, 14, 15, 16 en 17 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2012 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren**

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op het decreet van 15 juli 1997 houdende de Vlaamse Wooncode, en artikel 58, vervangen bij decreet van 31 mei 2013;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 20 juli 2012 houdende bepaling van de erkennings- en subsidievoorwaarden van sociale verhuurkantoren;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 12 juli 2016;

Gelet op het advies van de Vlaamse Woonraad, gegeven op 6 september 2016;

Gelet op advies 60.298/3 van de Raad van State, gegeven op 22 november 2016, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;