

Gelet op het akkoord van de minister van Begroting, van 30 april 2019;
Op de voordracht van de minister van Onderwijs;
Na beraadslaging,
Besluit :

Artikel 1. Voor het schooljaar 2018-2019 kent de regering 87 bijkomende lestijden toe voor de organisatie van de opvang en het onderwijs van de leerlingen nieuwkomers, in overeenstemming met het decreet van 18 mei 2012 tot invoering van een opvang- en onderwijsstelsel voor leerlingen nieuwkomers in het onderwijs georganiseerd of gesubsidieerd door de Franse Gemeenschap, verdeeld over de volgende 3 scholen voor gewoon secundair onderwijs:

1. Institut communal de Bastogne – (FASE 2509) Rue des remparts, 57, te 6600 Bastogne – 12 lestijden;
2. Centre Asty Moulin – (FASE 2974) Rue de la Pépinière, 101, te 5000 Namur – 36 lestijden;
3. A.R. Jules Bara (FASE 1696) Rue Duquesnoy, 24, te 7400 Tournai – 39 lestijden.

Art. 2. De Minister van Onderwijs is belast met de uitvoering van dit besluit.

Art. 3. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 maart 2019.

Brussel, 2 mei 2019.

De Minister-president bevoegd voor Gelijke kansen en Vrouwenrechten,
R. DEMOTTE
De Minister van Onderwijs,
M.-M. SCHYNS

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

[C – 2019/14239]

5 JUIN 2019. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant réforme de la carrière des fonctions informatiques

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu l'article 7 du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des Technologies Numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC) ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 juillet 1996 portant statut pécuniaire des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française ;

Vu l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 octobre 2002 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Entreprise publique des Technologies nouvelles de l'Information et de la Communication de la Communauté française ;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 26 février 2019 ;

Vu le « test genre » établi en application de l'article 4, alinéa 2, 1^o, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 14 mars 2019 ;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 15 mars 2019 ;

Vu l'avis du Conseil de direction de l'Entreprise des technologies nouvelles de l'Information et de la Communication, donné le 27 mars 2019 ;

Vu le protocole n°509 du Comité de négociation du Secteur XVII, conclu le 29 mars 2019 ;

Vu l'avis n°66.058/4 du Conseil d'Etat, donné le 22 mai 2019, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre de la Fonction publique ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. Dans l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 3 octobre 2002 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de l'Entreprise publique des Technologies numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française, il est inséré un article 22bis, rédigé comme suit :

« Article 22bis. L'article 87 doit se lire comme suit :

« Article 87. Sauf mention réservée, mention défavorable ou, pour le membre du personnel visé à l'article 120/1, mention excellente, portée au rapport d'évaluation dont le modèle est annexé au présent arrêté, tout agent est toujours considéré comme étant titulaire d'une évaluation favorable. Il est personnellement avisé de son évaluation par note signée par les deux supérieurs hiérarchiques visés à l'article 88, au moins une fois tous les deux ans, après l'entretien d'évaluation » ».

Art. 2. Dans le même arrêté, l'article 28bis est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« Dans le titre XIIIbis, les articles 120/1 à 120/3 sont regroupés au sein d'un Chapitre I^{er}, intitulé « Classification des fonctions et modalités d'engagement ».

Dans le même titre, il est inséré un Chapitre II, rédigé comme suit :

«

CHAP II — Plan de formation et parcours de formation individualisé

Section 1. — Dispositions générales

Art. 120/4. Il faut entendre par formation professionnelle, toute formation qui permet au membre du personnel visé à l'article 120/1 d'améliorer ou de maintenir ses connaissances et compétences, en rapport avec l'emploi et la fonction qu'il exerce ou qu'il pourrait exercer à l'ETNIC.

Art. 120/5. Le service des ressources humaines est tenu d'établir le plan de formation annuel et d'organiser les formations.

Art. 120/6. Un plan de formation est établi pour chaque année budgétaire. Ce plan comprend:

1° les objectifs généraux de formation qu'il faut atteindre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif ;

2° les priorités pour l'année à venir ;

3° le budget à prévoir pour chacun des objectifs de formation, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative ;

4° une évaluation du plan de formation précédent.

Art. 120/7. Le plan de formation est établi en collaboration avec les services. Il est approuvé par le Comité de direction, qui l'adapte le cas échéant.

Section 2. — Le parcours de formation individualisé

Art. 120/8. Le parcours de formation individualisé est établi, au terme de l'évaluation, par le supérieur hiérarchique immédiat en concertation avec le membre du personnel visé à l'article 120/1, moyennant l'approbation du service des ressources humaines.

Il conditionne l'évolution de carrière fonctionnelle visée au Chapitre Vbis du statut pécuniaire, dans le respect du plan de personnel arrêté annuellement par le Ministre, et du plan de formation visé aux articles 120/6 et 120/7.

Il est fondé sur l'évaluation elle-même et sur les exigences en termes de compétences métier et fonctionnelles requises pour exercer la fonction dans son niveau actuel d'évolution de carrière et dans le niveau suivant d'évolution de carrière. » ».

Art. 3. Dans le même arrêté, il est inséré un article 31/1 rédigé comme suit :

« Art. 31/1. A l'article 1^{er}, les mots « des qualifications et/ou du grade » doivent se lire comme suit :

« des qualifications et/ou de l'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8, du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC), et/ou du grade ».

A l'article 3, les mots « aux qualifications que requiert l'exercice de leur fonction » doivent se lire comme suit : « aux qualifications et/ou au niveau d'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8, du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC), que requièrent l'exercice de leur fonction ».

A l'article 5, les mots « le groupe auquel appartient l'échelle, compte tenu du montant forfaitaire dont elle est augmentée du fait des qualifications exigées » doivent se lire comme suit : « le groupe auquel appartient l'échelle, compte tenu du montant forfaitaire dont elle est augmentée du fait des qualifications exigées et/ou du niveau d'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8, du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC) ».

A l'article 9, les mots « le groupe de qualification attribué à son grade compte tenu de ses qualifications » doivent se lire comme suit : « le groupe de qualification et/ou d'évolution de carrière attribué à son grade compte tenu de ses qualifications et/ou du niveau d'évolution de carrière pour le personnel visé à l'article 8 du décret du 25 octobre 2018 relatif à l'Entreprise publique des technologies numériques de l'information et de la communication de la communauté française (ETNIC) ». ».

Art. 4. L'article 32 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32. L'article 30 doit se lire comme suit :

« L'échelle de traitement de chacun des grades est fixée comme suit, dans chacun des groupes de qualification ou d'évolution de carrière :

GRADES	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
<i>Fonctionnaires généraux</i>				
Administrateur général	161/1i			
Administrateur général adjoint	160/1i			
- Directeur général	160/1i			
- Directeur général adjoint	150/1i			
<i>Fonctions administratives et informatiques</i>				
- Directeur de projet			120/4idp	
- Directeur	120/1	120/2	120/3	120/4i
- Analyste			120/4i	
- Inspecteur principal		110/2		
- Attaché principal	110/1	110/2	110/3	110/4i
- Analyste-programmeur Expert			110/4i	110/4i+
- Analyste-programmeur			100/4i	100/4i+
- Inspecteur		100/2		
- Attaché	100/1	100/2	100/3	100/4i

GRADES	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
- Premier gradué	270/1	270/2	270/3i	
- Programmeur expert			270/3i	270/4i
- Opérateur expert			270/3i	270/4i
- Gradué principal	260/1	260/2	260/3i	
- Programmeur	250/1i	260/1i	250/3i	260/3i
- Opérateur	250/1i	260/1i	250/3i	260/3i
- Gradué	250/1	250/2	250/3i	
- Premier assistant	220/1	220/2		
- Assistant principal	210/1	210/2		
- Assistant	200/1	200/2		
- Premier adjoint	320/1	320/2	320/3	
- Adjoint principal	310/1	310/2	310/3	
- Adjoint	300/1	300/2	300/3	

» ».

Art. 5. L'article 33 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 33. Le Chapitre V doit se lire comme suit :

CHAPITRE V. — Des échelles de traitement attachées aux fonctions informatiques

Art. 31. A chaque fonction informatique définie en application de l'article 120/1 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française portant statut des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, sont attachées, compte tenu de la classe et du groupe d'évolution de carrière à laquelle elle appartient, les échelles de traitement suivantes :

Groupe d'évolution de carrière		1	2	3	4
Classe	A	-	-	-	151/1i
Classe	B+	-	-	120/4idp	-
Classe	B	120/1i	120/3i	120/4i	-
Classe	C+	110/1i	110/3i	110/4i	110/4i+
Classe	C	100/1i 100/1iev	100/3i	100/4i 100/4iev	100/4i+
Classe	D+ et E+	270/1i	270/2i	270/3i	270/4i
Classe	D et E	250/1i 250/1iev	260/1i	250/3i 250/3iev	260/3i

Tout service effectif en rapport utile avec le profil de fonction correspondant à l'emploi en cause est nécessairement pris en compte pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire.

».

Art. 6. Dans le même arrêté, il est inséré un article 33bis rédigé comme suit :

« Art. 33bis. Après l'article 31, il est inséré un chapitre Vbis qui doit se lire comme suit :

« Chapitre Vbis — L'évolution de carrière fonctionnelle

Art. 31/1. Pour le membre du personnel visé à l'article 120/1 du statut administratif, il faut entendre par carrière fonctionnelle la possibilité de progresser dans sa fonction, soit en développant une expertise technique de plus en plus poussée, l'amenant à devenir un référent technique pour ses collègues, soit en développant ses aptitudes managériales, lui permettant d'assumer des fonctions d'encadrement et de gestion d'équipes de plus en plus larges.

L'évolution de carrière fonctionnelle consiste, pour le membre du personnel visé à l'article 120/1 du statut administratif, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative, à bénéficier sans changer de classe, d'une échelle de traitement plus élevée, par changement d'un groupe d'évolution de carrière à un autre qui lui est immédiatement supérieur, s'il répond aux conditions prévues par les articles 31/3 et 31/4 du présent statut en matière d'ancienneté, d'évaluation, de parcours de formation individualisé et, le cas échéant, de production personnelle, et qu'il est sélectionné au terme de la procédure visée à l'article 31/2.

Un tel changement de groupe d'évolution de carrière, à classe égale, n'empêche pas de remplacement du membre du personnel concerné à son ancien groupe d'évolution de carrière.

Art. 31/2. La procédure de sélection comprend les étapes suivantes :

1° établissement d'un profil de fonction mis à jour et adapté au niveau d'évolution de carrière fonctionnelle visé ;

2° publication par tous moyens technologiques appropriés de nature à garantir que l'ensemble des membres du personnel de l'Entreprise, visés à l'article 120/1 du statut administratif, soit averti (tels que la publication sur les plateformes internes et l'envoi automatisé de courriels notamment) d'un appel à candidature à une évolution de carrière fonctionnelle ;

3° constitution d'une commission de sélection, composée de 2 à 4 personnes, dont au minimum :

- un représentant du service des ressources humaines ou le(la) administrateur(trice) général(e) adjoint(e) ;

- le supérieur hiérarchique immédiat, ou un délégué de la direction générale concernée.
- 4° examen des conditions d'accès telles que déterminées aux articles 31/3 et 31/4 ;
- 5° le cas échéant, épreuve écrite préalable ;
- 6° entretien d'adéquation au profil de fonction et aux critères de sélection, qui sont :
 - les compétences spécifiques devant être mobilisées dans le niveau d'évolution de carrière fonctionnelle visé ;
 - la motivation pour occuper l'emploi en évolution de carrière fonctionnelle.
- 7° rapport d'entretien et proposition de classement des candidats, par la Commission de sélection ;
- 8° décision motivée du Comité de direction.

Art. 31/3. Les échelles de traitement 260/1i, 250/3iev, 270/2i, 270/3i, 100/3i, 100/4iev, 110/3i, 110/4i, 120/3i et 120/4i sont accessibles aux membres du personnel qui :

- 1° comptent, respectivement dans les échelles 250/1iev, 260/1i, 270/1i, 270/2i, 100/1iev, 100/3i, 110/1i, 110/3i, 120/1i et 120/3i, une ancienneté de trois années ;
- 2° disposent d'une mention d'évaluation au moins "favorable" ;
- 3° ont accompli le parcours de formation individualisé, visé aux articles 120/8 et suivants du statut administratif, durant la période visée au 1°.

Art. 31/4. Les échelles de traitement 260/3i, 270/4i, 100/4i+ et 110/4i+ sont accessibles aux membres du personnel qui :

- 1° soit comptent, respectivement dans les échelles 250/3iev, 270/3i, 100/4iev et 110/4i, une ancienneté de trois années ;
- 2° soit comptent, pour l'accès aux seules échelles 260/3i et 100/4i+, respectivement dans les échelles 250/3i et 100/4i, une ancienneté de trois années à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté ;
- 3° disposent d'une mention d'évaluation « excellente » ;
- 4° ont accompli le parcours de formation individualisé visé aux articles 120/8 et suivants du statut administratif, durant la période visée au 1° ou 2° ;
- 5° ont soumis, avec leur candidature, une production personnelle démontrant :
 - leur niveau de maîtrise avancé des compétences métier et fonctionnelles requises pour la fonction durant la période visée au 1° ou 2°;
 - la plus-value de leur futur rôle de référent et de tuteur dans leur domaine de compétence, dans une optique de transfert de compétence et de connaissances.

Art. 31/5. § 1^{er} Le contenu de la production personnelle visée à l'article 31/4, respectant le canevas minimum visé au § 2, ainsi que les modalités de sa présentation sont déterminés par le Comité de direction.

§ 2. Le canevas minimum de contenu de la production personnelle, reprend les éléments suivants :

- 1° pour les membres du personnel des classes, E, D, E+ et D+ :
 - illustration, au moyen d'exemples concrets, de l'acquisition de compétences, méthodes, standards ou techniques dans son niveau actuel d'évolution de carrière ;
 - exposé des moyens mis en œuvre pour actualiser ses compétences et se tenir au fait des nouvelles technologies, standards ou méthodes qui pourraient être utiles ou pertinentes dans l'environnement de travail ;
 - réflexion critique sur les technologies, standards ou méthodes utilisées à l'ETNIC et sur les évolutions à mettre en place.
- 2° pour les membres du personnel des classes C et C+ : la production doit démontrer une projection concrète dans la fonction dans son plus haut niveau d'évolution de carrière fonctionnelle, contenant :
 - vision critique (forces, faiblesses) sur la fonction et sur les opportunités et menaces de l'environnement professionnel, dans le niveau actuel d'évolution de carrière fonctionnelle ;
 - sur la base de cette vision,
 - suggestions d'améliorations à apporter au service et à la fonction s'ils accédaient à cette dernière dans son plus haut niveau d'évolution de carrière, en argumentant leur bien-fondé ;
 - précision des moyens à déployer pour mettre en œuvre ces améliorations ;
 - mise en évidence des risques associés à la mise en œuvre de ces améliorations, et propositions d'actions et de modalités de gestion en cas de survenance de ces risques.

§ 3. La production fait l'objet d'une évaluation confiée à un panel dont la procédure de désignation et les modalités de fonctionnement sont fixées par le Comité de direction. Ce dernier est tenu de garantir l'indépendance du panel, en rappelant notamment le cadre déontologique en vigueur en Communauté française.

Les membres de ce panel doivent en tout état de cause disposer d'un niveau de compétence au minimum équivalent à celui de la fonction à pourvoir, dans son domaine d'expertise.

Le panel fait rapport à la Commission de sélection dans le cadre de la procédure visée à l'article 31/2.

Une évaluation négative de ladite production ne peut, à elle seule, motiver une décision de non-sélection.

Art. 31/6. § 1^{er}. Au cas où la procédure visée à l'article 31/2 n'aboutit à la sélection d'aucun candidat utile, et sauf dérogation spécialement motivée du Comité de direction, sur avis du service fonctionnel concerné, le Comité de direction décide, le cas échéant, de procéder à l'ouverture du poste sur appel interne, conformément à l'article 120/2 du Statut administratif et à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII.

Dans ce cadre, et sur la base du tableau repris à l'article 31, les postes sont ouverts :

- 1° à classe égale, aux groupes d'évolution de carrière inférieurs, hors groupe 1 ;
- 2° à la classe directement inférieure, aux groupes d'évolution de carrière 2 à 4 ;

pour autant que les membres du personnel concernés puissent attester d'une ancienneté de trois années dans leur groupe d'évolution de carrière actuel. Par dérogation à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII, les conditions d'évaluation et, le cas échéant, de production personnelle exigées du membre du personnel visé à l'article 31/1, doivent être remplies par le membre du personnel visé aux 1^o et 2^o du présent alinéa.

Au cas où la procédure visée ci-dessus aboutit à la sélection d'un candidat utile, il peut, le cas échéant, être procédé à son remplacement, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative, pour autant qu'il soit issu d'une classe et d'un service fonctionnel différents de ceux visés par le poste ouvert.

§ 2. Au cas où la procédure visée au § 1^{er} n'aboutit à la sélection d'aucun candidat utile, dans le respect du plan de personnel fixé annuellement par le Ministre en charge de l'informatique administrative, le Comité de direction décide, le cas échéant, de procéder à l'ouverture du poste sur appel externe, conformément à l'article 120/2 du Statut administratif et à l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 avril 2014 relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel des services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'audiovisuel et des organismes d'intérêt public qui relèvent du comité de secteur XVII.

Une condition d'accès de minimum 3 ans d'expérience est imposée.

Art. 31/7. Si, par suite de circonstances non imputables au membre du personnel visé à l'article 31/1, une ou plusieurs formations prévues au parcours de formation individualisé visé à l'article 120/8 du statut administratif, n'ont pu être accomplies et pour autant que l'Entreprise n'ait pu organiser et/ou prévoir une formation équivalente dans les deux années de l'évaluation du membre du personnel concerné, celles-ci sont réputées accomplies pour l'application des articles 31/3 et 31/4. » ».

Art. 7. L'article 34 du même arrêté est modifié comme suit :

« 1^o les mots « 2. Echelles de qualification 3 » sont remplacés par les mots : « 2. Echelles de qualification ou d'évolution de carrière 3 » ;

2^o la disposition suivante est insérée au-dessus de la mention de l'échelle 270/3i :

«

270/1i

Minimum : 22.785,34

- du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 ;

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- à partir du 1^{er} juillet 2022 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88

270/2i

Minimum : 24.052,86

- du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 ;

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- à partir du 1^{er} juillet 2022 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88 »

3° la disposition suivante est insérée en-dessous de la mention de l'échelle 270/3i :

« 270/4i

Minimum : 28.637,00

- du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 ;

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- à partir du 1^{er} juillet 2022 :

Echelons : 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88 »

4° la disposition suivante est insérée au-dessus de la phrase « échelles de qualification 4 » :

« 1bis. Echelles d'évolution de carrière 3

Les échelles 100/3i et 110/3i sont constituées des échelles de base correspondantes, augmentées d'un forfait de 4.225,04. » ;

5° les mots « 2. Echelles de qualification 4 » sont remplacés par les mots : « 2. Echelles de qualification ou d'évolution de carrière 4 » ;

6° la disposition suivante est insérée au-dessus de la phrase « échelles de promotion » :

« 2bis. Echelles d'évolution de carrière 4+

Les échelles 100/4i+ et 110/4i+ sont constituées des échelles de base correspondantes, augmentées d'un forfait de 10.086,08 » ;

7° les mentions des échelles 120/1i et 120/3i sont insérées avant la mention de l'échelle 120/4i, comme suit :

« 120/1i

Minimum [37.713,81]

- du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 11(2) 1506,94

1(2) 753,48

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 :

Echelons : 11(2) 1506,94

2(2) 753,48

- du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Echelons : 11(2) 1506,94

3(2) 753,48

- du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 :

Echelons : 11(2) 1506,94

4(2) 753,48

- à partir du 1^{er} juillet 2022 :

Echelons : 11(2) 1506,94

5(2) 753,48

120/3i

Minimum [40.377,49]

- du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019 :

Echelons : 11(2) 1506,94

1(2) 753,48

- du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 :

Echelons : 11(2) 1506,94

2(2) 753,48

- du 1^{er} juillet 2020 au 30 juin 2021 :

Echelons : 11(2) 1506,94

3(2) 753,48

- du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 ;

Echelons : 11(2) 1506,94

4(2) 753,48

- à partir du 1^{er} juillet 2022 :

Echelons : 11(2) 1506,94

5(2) 753,48 ».

Art. 8. Dispositions finales et transitoires

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit sa publication au *Moniteur belge*.

A titre transitoire, durant une période de deux ans à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté :

1° la condition d'évaluation portée par l'article 31/3 est réputée remplie en l'absence d'évaluation formelle ;

2° la condition d'évaluation portée par l'article 31/4, se lit comme suit : « mention d'une évaluation « favorable » » ;

3° la condition relative au parcours de formation individualisé portée par l'article 31/3, est réputée remplie.

Art. 9. Le Ministre de la Fonction publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 5 juin 2019.

Par le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre-Président, en charge de l'Egalité des chances et des Droits des femmes,
R. DEMOTTE

Le Ministre du Budget, de la Fonction publique et de la Simplification administrative,
A. FLAHAUT

VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

[C – 2019/14239]

5 JUNI 2019. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot hervorming van de loopbaan van informatica-ambten

De Regering van de Franse Gemeenschap,

Gelet op artikel 7 van het decreet van 25 oktober 2018 betreffende het « Entreprise publique des Technologies numériques de l'Information et de la Communication de la Communauté française (ETNIC) » (Overheidsbedrijf voor Digitale Informatie- en Communicatietechnologieën van de Franse Gemeenschap);

Gelet op het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap;

Gelet op het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 juli 1996 houdende het geldelijk statuut van de ambtenaren van de Diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap;

Gelet op het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 3 oktober 2002 tot vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het Overheidsbedrijf voor de Nieuwe Informatie- en Communicatietechnologieën van de Franse Gemeenschap;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, uitgebracht op 26 februari 2019;

Gelet op de « gendertest » uitgevoerd met toepassing van artikel 4, tweede lid, 1°, van het decreet van 7 januari 2016 houdende integratie van de genderdimensie in het geheel van de beleidslijnen van de Franse Gemeenschap;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van 14 maart 2019;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Ambtenarenzaken van 15 maart 2019;

Gelet op het advies van de Directieraad van ETNIC, verleend op 27 maart 2019;

Gelet op het protocol nr. 509 van het Onderhandelingscomité van Sector XVII, gesloten op 29 maart 2019;

Gelet op het advies nr. 66.058/4 van de Raad van State, gegeven op 22 mei 2019, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken;

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. In het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 3 oktober 2002 tot vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van het Overheidsbedrijf voor de Nieuwe Informatie- en Communicatietechnologieën van de Franse Gemeenschap, wordt een artikel *22bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Artikel *22bis*. Artikel 87 moet als volgt worden gelezen:

"Artikel 87. Tenzij het beoordelingsverslag, waarvan het model als bijlage bij dit besluit is gevoegd, voorbehouden, ongunstig of, voor het in artikel 120/1 bedoelde personeelslid, uitstekend is, wordt elke ambtenaar altijd geacht een gunstige beoordeling te genieten. Hij wordt persoonlijk van zijn beoordeling in kennis gesteld door middel van een nota, ondertekend door de twee in artikel 88 bedoelde hiërarchische meerderen, die ten minste om de twee jaar na het onderhoud met de beoordelaars wordt ondertekend"".

Art. 2. In hetzelfde besluit wordt artikel *28bis* aangevuld met twee leden die als volgt luiden:

"In titel XIII bis zijn de artikelen 120/1 tot en met 120/3 gegroepeerd in Hoofdstuk I, met als opschrift "Indeling van de ambten en nadere aanwervingsregels".

In dezelfde titel wordt een Hoofdstuk II ingevoegd, dat als volgt luidt:

« HOOFDSTUK II. — *Opleidingsplan en geïndividualiseerd opleidingstraject*

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 120/4. Onder beroepsopleiding wordt verstaan elke opleiding die het personeelslid als bedoeld in artikel 120/1 in staat stelt zijn kennis en vaardigheden te verbeteren of op peil te houden met betrekking tot de betrekking en het ambt dat hij bij ETNIC uitoefent of zou kunnen bekleden.

Art. 120/5. De dienst Human Resources is verantwoordelijk voor het opstellen van het jaarlijkse opleidingsplan en het organiseren van opleidingen.

Art. 120/6. Voor elk begrotingsjaar wordt een opleidingsplan opgesteld. Dit plan omvat:

1° de algemene opleidingsdoelstellingen die moeten worden bereikt, zowel in kwalitatief als kwantitatief opzicht;

2° de prioriteiten voor het komende jaar;

3° de voor elk van de opleidingsdoelstellingen toe te wijzen begroting, in overeenstemming met het jaarlijks door de minister belast met de administratieve informatietechnologie opgestelde personeelsplan;

4° een evaluatie van het vorige opleidingsplan.

Art. 120/7. Het opleidingsplan wordt in samenwerking met de diensten opgesteld. Het wordt goedgekeurd door het Directiecomité, dat het indien nodig aanpast.

Afdeling 2. — Het geïndividualiseerde opleidingstraject

Art. 120/8. Het geïndividualiseerde opleidingstraject wordt aan het einde van de evaluatie vastgesteld door de rechtstreekse hiërarchische meerdere in overleg met het in artikel 120/1 bedoelde personeelslid, mits goedkeuring door de dienst human resources.

De functionele loopbaanontwikkeling bedoeld in hoofdstuk Vbis van het geldelijk statuut is van het geïndividualiseerde opleidingstraject afhankelijk, in overeenstemming met het jaarlijks door de minister opgestelde personeelsplan en het opleidingsplan bedoeld in de artikelen 120/6 en 120/7.

Het is gebaseerd op de beoordeling zelf en op de vereisten op het gebied van beroeps- en functionele vaardigheden die nodig zijn om het ambt op het huidige niveau van loopbaanontwikkeling en op het volgende niveau van loopbaanontwikkeling uit te oefenen. » ».

Art. 3. In hetzelfde besluit wordt een artikel 31/1, luidend als volgt, ingevoegd:

"Art. 31/1. In artikel 1 moeten de woorden "kwalificaties en/of graad" als volgt worden gelezen:

"de kwalificaties en/of loopbaanontwikkeling voor het personeel bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 oktober 2018 betreffende ETNIC", en/of graad".

In artikel 3 moeten de woorden "de voor de uitoefening van hun ambt vereiste kwalificaties" als volgt worden gelezen: "de kwalificaties en/of het niveau van loopbaanontwikkeling van het personeel bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 oktober 2018 betreffende ETNIC, die vereist zijn voor de uitoefening van hun opdrachten".

In artikel 5 moeten de woorden "de groep waartoe de schaal behoort, rekening houdend met het forfaitaire bedrag dat als gevolg van de vereiste kwalificaties wordt verhoogd" als volgt worden gelezen: "de groep waarvan de schaal deel uitmaakt, rekening houdend met het forfaitaire bedrag dat wordt verhoogd op grond van de vereiste kwalificaties en/of het niveau van loopbaanontwikkeling voor het personeel bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 oktober 2018 betreffende ETNIC".

In artikel 9 worden de woorden "de in zijn rang ingedeelde kwalificatiegroep die rekening houdt met zijn kwalificaties" als volgt gelezen: de in zijn rang ingedeelde groep voor kwalificaties en/of loopbaanontwikkeling, rekening houdend met zijn kwalificaties en/of het niveau van loopbaanontwikkeling voor het personeel bedoeld in artikel 8 van het decreet van 25 oktober 2018 betreffende ETNIC". ».

Art. 4. Artikel 32 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende tekst:

"Art. 32. Artikel 30 moet als volgt worden gelezen:

"De weddeschaal voor elke graad wordt als volgt vastgesteld, in elk van de kwalificatie- of loopbaanontwikkelingsgroepen:

GRADEN				
	Groep 1	Groep 2	Groep 3	Groep 4
<i>Ambtenaren-generaal</i>				
Administrateur-generaal	161/1i			
Adjunct-administrateur-generaal	160/1i			
- Directeur-generaal	160/1i			
- Adjunct-directeur-generaal	150/1i			
<i>Administratieve en informatica-ambten</i>				
- Projectdirecteur			120/4idp	
- Directeur	120/1	120/2	120/3	120/4i
- Analist			120/4i	
- Hoofdinspecteur		110/2		
- Eerstaanwendend attaché	110/1	110/2	110/3	110/4i
- Deskundig analist-programmeur			110/4i	110/4i+
- Analist-programmeur			100/4i	100/4i+
- Inspecteur		100/2		
- Attaché	100/1	100/2	100/3	100/4i
- Eerste gegradueerde	270/1	270/2	270/3i	
- Programmeur			270/3i	270/4i
- Deskundig operator			270/3i	270/4i
- Eerstaanwendend gegradueerde	260/1	260/2	260/3i	
- Programmeur	250/1i	260/1i	250/3i	260/3i
- Operator	250/1i	260/1i	250/3i	260/3i
- Gegradueerde	250/1	250/2	250/3i	
- Eerste assistent	220/1	220/2		
- Eerstaanwendend assistent	210/1	210/2		
- Assistent	200/1	200/2		
- Eerste adjunct	320/1	320/2	320/3	
- Eerstaanwendend adjunct	310/1	310/2	310/3	
- Adjunct	300/1	300/2	300/3	

» ».

Art. 5. Artikel 33 van hetzelfde decreet wordt vervangen door de volgende tekst:

"Art. 33. Hoofdstuk V moet als volgt worden gelezen:

HOOFDSTUK V. Weddeschalen gekoppeld aan informatica-ambten

Art. 31. De volgende weddeschalen zijn verbonden aan elk informatica-ambt dat is vastgesteld overeenkomstig artikel 120/1 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van het statuut van de personeelsleden van de Regeringsdiensten van de Franse Gemeenschap, rekening houdend met de klasse en de loopbaanontwikkelingsgroep waartoe zij behoren:•

Groep loopbaanontwikkeling		1	2	3	4
Klasse	A	-	-	-	151/1i
Klasse	B+	-	-	120/4idp	-
Klasse	B	120/1i	120/3i	120/4i	-
Klasse	C+	110/1i	110/3i	110/4i	110/4i+
Klasse	C	100/1i 100/1iev	100/3i	100/4i 100/4iev	100/4i+
Klasse	D+ en E+	270/1i	270/2i	270/3i	270/4i
Klasse	D en E	250/1i 250/1iev	260/1i	250/3i 250/3iev	260/3i

Voor de berekening van de geldelijke anciënniteit wordt noodzakelijkerwijs rekening gehouden met elke dienst die relevant is voor het ambtsprofiel dat overeenkomt met het ambt in kwestie.

».

Art. 6. In hetzelfde decreet wordt een artikel 33*bis* ingevoegd als volgt:

"Art. 33*bis*. Na artikel 31 wordt een hoofdstuk V*bis* ingevoegd, luidend als volgt:

"Hoofdstuk V*bis* - Functionele loopbaanontwikkeling

Art. 31/1. Voor het in artikel 120/1 van het statuut bedoelde personeelslid wordt onder functionele loopbaan verstaan de mogelijkheid om zijn ambt uit te breiden, hetzij door het ontwikkelen van steeds geavanceerdere technische deskundigheid, waardoor hij een technisch referentiepunt voor zijn collega's wordt, hetzij door het ontwikkelen van zijn managementvaardigheden, waardoor hij steeds bredere toezichts- en teammanagementambten kan vervullen.

De functionele loopbaanontwikkeling bestaat er voor de in artikel 120/1, van het administratief statuut bedoelde ambtenaar in dat hij volgens het jaarlijks door de minister die belast is met de administratieve informatica vastgestelde personeelsplan in aanmerking komt voor een hogere weddeschaal zonder van klasse te veranderen, door over te stappen van de ene loopbaanontwikkelingsgroep naar de andere onmiddellijk daarboven, indien hij aan de voorwaarden voldoet van de artikelen 31/3 en 31/4 van dit statuut met betrekking tot anciënniteit, beoordeling, geïndividualiseerd opleidingstraject en, in voorkomend geval, persoonlijke productie, en indien hij geselecteerd wordt aan het einde van de in artikel 31/2 bedoelde procedure.

Een dergelijke verandering van loopbaanontwikkelingsgroep, in dezelfde klasse, leidt niet tot vervanging van het betrokken personeelslid in zijn vorige loopbaanontwikkelingsgroep.

Art. 31/2. De selectieprocedure omvat de volgende stappen:

1° vaststelling van een geactualiseerd ambtsprofiel dat is aangepast aan het beoogde niveau van functionele loopbaanontwikkeling;

2° bekendmaking via alle geschikte technologische middelen die ervoor kunnen waarborgen dat alle personeelsleden van het bedrijf, zoals bedoeld in artikel 120/1 van het administratief statuut, op de hoogte worden gebracht (zoals inzonderheid de bekendmaking op interne platformen en de geautomatiseerde verzending van e-mails) van een oproep tot het indienen van kandidaturen voor een functionele loopbaanontwikkeling;

3° samenstelling van een selectiecomité, bestaande uit 2 tot 4 personen, waaronder minimum:

- een vertegenwoordiger van de personeelsdienst (human resources) of de adjunct-administrateur-generaal;
- de rechtstreekse hiërarchische meerdere of een afgevaardigde van de betrokken algemene directie.

4° onderzoek van de voorwaarden voor toegang zoals bepaald in de artikelen 31/3 en 31/4;

5° indien van toepassing, voorafgaande schriftelijke proef;

6° een onderhoud om er zeker van te zijn dat de kandidaat voldoet aan het ambtsprofiel en de selectiecriteria:

- de specifieke vaardigheden die moeten worden gemobiliseerd in het kader van de beoogde functionele loopbaanontwikkeling;
- de motivatie om de baan te bekleden in een functionele loopbaanontwikkeling.

7° verslag van het onderhoud en voorstel tot rangschikking van de kandidaten, door het selectiecomité;

8° met redenen omkleed besluit van het Directiecomité.

Art. 31/3. De weddeschalen 260/1i, 250/3iev, 270/2i, 270/3i, 100/3i, 100/4iev, 110/3i, 110/4i, 120/3i en 120/4i zijn toegankelijk voor de personeelsleden die:

1° een anciënniteit tellen, respectief in de schalen 250/1iev, 260/1i, 270/1i, 270/2i, 100/1iev, 100/3i, 110/1i, 110/3i, 120/1i en 120/3i, met een anciënniteit van drie jaar;

2° een beoordeling hebben die minstens "gunstig" is;

3° het geïndividualiseerde opleidingstraject als bedoeld in de artikelen 120/8 e.v. van het administratief statuut hebben verwezenlijkt gedurende de in 1° bedoelde periode.

Art. 31/4. De weddeschalen 260/3i, 270/4i, 100/4i+ en 110/4i+ zijn toegankelijk voor de personeelsleden die:

1° hetzij een anciënniteit van drie jaar tellen in respectief de 250/3iev, 270/3i, 100/4iev en 110/4i schalen;

2° hetzij, voor de enkele toegang tot de 260/3i en 100/4i+ schalen, respectief in de 250/3i en 100/4i+ schalen, drie jaar anciënniteit tellen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit;

3° een "uitstekende" beoordeling genieten;

4° het geïndividualiseerd opleidingstraject als bedoeld in de artikelen 120/8 en volgende van het administratief statuut hebben voltooid gedurende de in punt 1° of 2° bedoelde periode;

5° samen met hun kandidatuur een persoonlijke productie hebben ingediend die dit aantoonst:

- hun niveau van gevorderde vakbekwaamheid in de beroeps- en functionele vaardigheden die vereist zijn voor het ambt gedurende de periode bedoeld in 1° of 2°;
- de toegevoegde waarde van hun toekomstige rol als referent en voogd in hun competentiegebied, met het oog op de overdracht van competentie en kennis.

Art. 31/5. § 1 De inhoud van de persoonlijke productie bedoeld in artikel 31/4, met inachtneming van het minimumkader bedoeld in § 2, alsmede de nadere regels voor de presentatie ervan, worden vastgesteld door het Directiecomité.

§ 2. Het minimumkader voor de inhoud van de persoonlijke productie omvat de volgende elementen:

1° voor personeelsleden van de klassen E, D, E+ en D+:

- illustratie, aan de hand van concrete voorbeelden, van de verwerving van vaardigheden, methoden, normen of technieken in het kader van zijn huidige niveau van loopbaanontwikkeling;
- een beschrijving van de middelen die worden gebruikt om de vaardigheden bij te werken en op de hoogte te blijven van nieuwe technologieën, normen of methoden die nuttig of relevant kunnen zijn in de werkomgeving;
- kritische reflectie over de technologieën, normen of methoden die bij ETNIC worden gebruikt en over de te implementeren ontwikkelingen.

2° voor personeelsleden in de klassen C en C+: de productie moet een concrete projectie in het ambt op het hoogste niveau van functionele loopbaanontwikkeling aantonen, met inbegrip van:

- kritische visie (sterke en zwakke punten) op het ambt en op de kansen en bedreigingen van de professionele omgeving, in het huidige niveau van functionele loopbaanontwikkeling;
- op basis van deze visie,
- suggesties voor verbeteringen van de dienst en van het ambt als zij toegang zouden krijgen tot de hoogste graad van loopbaanontwikkeling, met de argumenten die aantonen dat zij gegrond zijn;
- verduidelijking van de middelen die moeten worden ingezet om deze verbeteringen door te voeren;
- identificatie van de risico's die verbonden zijn aan de uitvoering van deze verbeteringen en voorstellen voor maatregelen en beheermethoden in geval van het optreden van deze risico's.

§ 3. De evaluatie van de productie wordt toevertrouwd aan een panel waarvan de benoemingsprocedure en de werkwijze door het Directiecomité worden bepaald. Dit laatste is verplicht de onafhankelijkheid van het panel te waarborgen, inzonderheid door te herinneren aan het deontologische kader dat in de Franse Gemeenschap van kracht is.

De leden van dit panel moeten in ieder geval over een competentieniveau beschikken dat minstens gelijkwaardig is aan dat van het te vervullen ambt, op het gebied van zijn deskundigheid.

De examencommissie brengt volgens de in artikel 31/2, bedoelde procedure verslag uit aan de selectiecommissie.

Een negatieve beoordeling van de genoemde productie kan op zich geen rechtvaardiging vormen voor een beslissing tot niet-selectie.

Art. 31/6. § 1. Indien de in artikel 31/2, bedoelde procedure er niet toe leidt dat een geschikte kandidaat wordt geselecteerd, beslist het Directiecomité, tenzij het op advies van de betrokken functionele dienst een bijzonder gerechtvaardigde afwijking heeft, om, in voorkomend geval, de betrekking te openen op interne oproep, overeenkomstig artikel 120/2 van het administratief statuut en het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 april 2014 betreffende de voorwaarden voor de werving en de administratieve en geldelijke toestand van het contractueel personeel van de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de audiovisuele sector en de instellingen van openbaar nut die onder het comité van sector XVII ressorteren.

In dit kader en op basis van de tabel opgenomen in artikel 31 staan de betrekkingen open:

- 1° in dezelfde klasse, voor lagere loopbaanontwikkelingsgroepen, met uitzondering van groep 1;
- 2° in de klasse direct daaronder, voor loopbaanontwikkelingsgroepen 2 tot en met 4;

op voorwaarde dat de betrokken personeelsleden een anciënniteit van drie jaar in hun huidige loopbaanontwikkelingsgroep kunnen aantonen. In afwijking van het besluit van de regering van de Franse Gemeenschap van 15 april 2014 betreffende de voorwaarden voor de werving en de administratieve en geldelijke toestand van het contractueel personeel van de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de audiovisuele sector en de instellingen van openbaar nut die onder het comité van sector XVII ressorteren, moet het in artikel 31/1 bedoelde personeelslid voldoen aan de beoordelings- en, in voorkomend geval, de voorwaarden voor de persoonlijke productie van de in artikel 31/1 bedoelde personeelsleden.

Indien de hierboven bedoelde procedure tot de selectie leidt van een geschikte kandidaat, kan zijn vervanging, in voorkomend geval, worden uitgevoerd volgens het jaarlijks door de minister die belast is met administratieve informatica opgestelde personeelsplan, op voorwaarde dat hij afkomstig is van een andere klasse en functionele dienst dan die welke onder de open betrekking vallen.

§ 2. Indien de procedure bedoeld in § 1 niet tot de selectie leidt van een geschikte kandidaat, overeenkomstig het jaarlijks door de minister die belast is met de administratieve informatica opgestelde personeelsplan, beslist het Directiecomité, in voorkomend geval, om de post op externe oproep te openen, overeenkomstig artikel 120/2 van het administratief statuut en het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 15 april 2014 betreffende de voorwaarden voor de werving en de administratieve en geldelijke toestand van het contractueel personeel van de diensten van de Regering van de Franse Gemeenschap, de Hoge Raad voor de audiovisuele sector en de instellingen van openbaar nut die onder het comité van sector XVII ressorteren.

Een minimum van 3 jaar ervaring is vereist.

Art. 31/7. Indien een of meer opleidingen in het kader van het geïndividualiseerde opleidingsprogramma als bedoeld in artikel 120/8 van het statuut niet konden worden voltooid als gevolg van omstandigheden die niet kunnen worden toegeschreven aan het in artikel 31/1 bedoelde personeelslid, en op voorwaarde dat het bedrijf niet in staat is een gelijkwaardige opleiding te organiseren en/of aan te bieden binnen een termijn van twee jaar na de beoordeling van het betrokken personeelslid, worden deze opleidingen geacht te zijn voltooid in de zin van de artikelen 31/3 en 31/4. » ».

Art. 7. Artikel 34 van hetzelfde besluit wordt als volgt gewijzigd:

"1° de woorden " 2. Kwalificatieschalen 3 " worden vervangen door de woorden: " 2. Kwalificatie- of loopbaanontwikkelingsschalen 3 ";

2° de volgende bepaling wordt ingevoegd boven de vermelding van de schaal 270/3i:

« 270/1i

Minimum: 22.785,34

- van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2020:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- van 1 juli 2020 tot 30 juni 2021:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022;

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- vanaf 1 juli 2022:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88

270/2i

Minimum: 24.052,86

- van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2020:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- van 1 juli 2020 tot 30 juni 2021:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022;

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- vanaf 1 juli 2022:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88 »

3° de volgende bepaling wordt ingevoegd onder de vermelding van de schaal 270/3i:

« 270/4i

Minimum: 28.637,00

- van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

1(2)316,88

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2020:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

2(2) 316,88

- van 1 juli 2020 tot 30 juni 2021:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

3(2) 316,88

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022;

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

4(2) 316,88

- vanaf 1 juli 2022:

Stappen: 3(1) 309,85

13(2) 633,76

5(2) 316,88 »

4° boven de zin "kwalificatieschalen 4" wordt de volgende bepaling ingevoegd:

"1bis. Loopbaanontwikkelingsschalen 3

De 100/3i en 110/3i schalen bestaan uit de overeenkomstige basisschalen, verhoogd met een forfaitair bedrag van 4.225,04. »;

5° de woorden "2. Kwalificatieschalen 4" worden vervangen door de woorden "2. Kwalificatie- of loopbaanontwikkelingsschalen 4";

6° boven de zin "bevorderingsschalen" wordt de volgende bepaling ingevoegd:

"2bis. Loopbaanontwikkelingsschalen 4+

De 100/4i+ en 110/4i+ schalen bestaan uit de overeenkomstige basisschalen, verhoogd met een forfaitair bedrag van 10.086,08";

7° de vermeldingen van de schalen 120/1i en 120/3i worden vóór de vermelding van de schalen 120/4i ingevoegd, als volgt:

« 120/1i

Minimum [37.713,81].

- van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019:

Stappen: 11(2) 1506,94

1(2) 753,48

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2020:

Stappen: 11(2) 1506,94

2(2) 753,48

- van 1 juli 2020 tot 30 juni 2021:

Stappen: 11(2) 1506,94

3(2) 753,48

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022:

Stappen: 11(2) 1506,94

4(2) 753,48

- vanaf 1 juli 2022:

Stappen: 11(2) 1506,94

5(2) 753,48

120/3i

Minimum [40.377,49].

- van 1 juli 2018 tot 30 juni 2019:

Stappen: 11(2) 1506,94

1(2) 753,48

- van 1 juli 2019 tot 30 juni 2020:

Stappen: 11(2) 1506,94

2(2) 753,48

- van 1 juli 2020 tot 30 juni 2021:

Stappen: 11(2) 1506,94

3(2) 753,48

- van 1 juli 2021 tot 30 juni 2022;

Stappen: 11(2) 1506,94

4(2) 753,48

- vanaf 1 juli 2022:

Stappen: 11(2) 1506,94

5(2) 753,48 ».

Art. 8. Slot- en overgangsbepalingen

Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Bij wijze van overgangsmaatregel, voor een periode van twee jaar vanaf de inwerkingtreding van dit besluit:

1° aan de evaluatievoorwaarde van punt 31/3 wordt geacht te zijn voldaan in afwezigheid van elke formele beoordeling;

2° de in punt 31/4 bedoelde beoordelingsvoorwaarde wordt gelezen als volgt: "vermelding van een "gunstige" beoordeling".";

3° aan de voorwaarde met betrekking tot het geïndividualiseerde opleidingstraject als bedoeld in artikel 31/3, wordt geacht te zijn voldaan.

Art. 9. De Minister van Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 5 juni 2019.

Voor de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-President, belast met Gelijke Kansen en Vrouwenrechten,

R. DEMOTTE

De Minister van Begroting, Ambtenarenzaken en Administratieve Vereenvoudiging,

A. FLAHAUT

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

[C – 2019/14407]

3 JUILLET 2019. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif au comité d'avis pour la prise en charge en centre communautaire des jeunes ayant fait l'objet d'un dessaisissement

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu le décret du 14 mars 2019 relatif à la prise en charge en centre communautaire des jeunes ayant fait l'objet d'un dessaisissement, l'article 146, § 3 ;

Vu le « test genre » établi le 29 avril 2019 conformément à l'article 4, alinéa 2, 1°, du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 7 mai 2019 ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 15 mai 2019 ;

Vu l'avis du 7 juin 2019 de l'organe de concertation intra-francophone, conformément à l'accord de coopération-cadre du 27 février 2014 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la concertation intra-francophone en matière de santé et d'aide aux personnes et aux principes communs applicables en ces matières ;