

SERVICE PUBLIC DE WALLONIE

[2021/202584]

SPW Agriculture, Ressources naturelles et Environnement. — Département du Sol et des Déchets. — Direction des Infrastructures de Gestion et de la Politique des Déchets. — Autorisation de transferts transfrontaliers de déchets NL701666

L'autorité wallonne compétente en matière de transferts transfrontaliers de déchets,

Vu le règlement 1013/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2006 concernant les transferts de déchets;

Vu l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 juillet 2007 concernant les transferts de déchets;

Vu la demande d'autorisation de transferts transfrontaliers de déchets, introduite par le notifiant;

Considérant que la demande a été déclarée complète et recevable;

Considérant que les dispositions prévues par les législations précitées sont rencontrées par le demandeur,

Décide :

Article 1^{er}. L'autorisation de transfert NL701666, des Pays-Bas vers la Région wallonne, des déchets visés à l'article 2 est accordée.**Art. 2.** Les déchets visés respectent les caractéristiques suivantes :

Nature des déchets :	Solvants résiduels (mélange d'hydrocarbures)
Code ⁽¹⁾ :	070107
Quantité maximale prévue :	625 tonnes
Période prévue (demande) :	01/03/2021 - 28/02/2022
Notifiant :	REMAT CHEMIE BV NL-5705 CL HELMOND
Centre de traitement :	GEOCYCLE 7181 SENEFFE

Namur, le 10 février 2021.

⁽¹⁾ Arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 1997 établissant un catalogue des déchets, tel que modifié.**AVIS OFFICIELS — OFFICIELE BERICHTEN****SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI**

[C – 2021/42021]

3 JUIN 2021. — Circulaire n° 696. — Convention de premier emploi clarification du cadre et recommandations

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique fédérale administrative telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,

Chers collègues,

Madame,

Monsieur,

À la suite de certains problèmes qui m'ont été signalés par divers services en ce qui concerne l'embauche de jeunes membres du personnel par le biais de conventions de premier emploi, les contrats dits Rosetta, j'ai décidé, en concertation avec l'Inspection des Finances et après consultation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, de publier certaines clarifications via une circulaire ministérielle.

Cadre juridique

Il faut tout d'abord insister sur l'article 3 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique qui dispose que les membres du personnel des services publics fédéraux et de programmation, des services qui en dépendent, des parastataux A et des Institutions publiques de Sécurité Sociale(1), sont recrutés en qualité de fonctionnaire statutaire.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2021/42021]

3 JUNI 2021. — Omzendbrief nr. 696. — Startbaanovereenkomst verduidelijking van het kader en aanbevelingen

Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhankelijk zijn, aan het Ministerie van Landsverdediging, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,

Geachte collega's,

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Naar aanleiding van enige problemen die mij gesignaleerd werden vanuit verschillende diensten m.b.t. het in dienst nemen van jonge personeelsleden via startbaanovereenkomsten, de zogenaamde rosetta-contracten, heb ik besloten om in overleg met de Inspectie van Financiën en na raadpleging van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, enige verduidelijkingen via ministeriële omzendbrieven bekend te maken.

Juridisch kader

Er dient vooreerst benadrukt te worden dat artikel 3 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, bepaalt dat de personeelsleden van de federale en programmatorische overheidsdiensten, de diensten die hieronder ressorteren, de parastatale A en de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (1), aangeworven worden in de hoedanigheid van statutair ambtenaar.

L'article 4 de cette loi prévoit 4 cas d'exception où le recrutement peut également se faire en qualité de contractuel :

- 1° pour répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel;
- 2° pour remplacer des membres du personnel en cas d'absence totale ou partielle;
- 3° pour accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques;
- 4° pour pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau.

La loi du 24 décembre 1999 sur la promotion de l'emploi oblige les employeurs du secteur public de recruter des jeunes de moins de 26 ans par son article 39, §1^{er}. Les employeurs du secteur public ayant au moins 50 membres du personnel sont contraints d'employer en plus un nombre de nouveaux travailleurs par rapport à l'effectif, exprimé en ETP, au cours du 2ème trimestre de l'année précédente, et lorsque ce nombre est déterminé par un AR délibéré en Conseil des Ministres.

L'arrêté royal du 30 mars 2000 d'exécution des articles 26, 27, alinéa 1^{er}, 2°, 30, 39, § 1^{er}, et § 4, alinéa 2, 40, alinéa 2, 40bis, alinéa 2, 41, 43, alinéa 2, et 47, § 1^{er}, alinéa 5, de la loi du 24 décembre 1999 en vue de la promotion de l'emploi, dispose dans l'article 4, §1^{er}, que «dans chaque service public» un nombre de nouveaux travailleurs doit être engagé à concurrence de 3% de la situation ETP du 2ème trimestre de l'année précédente. Pour ce faire, l'Etat fédéral et les institutions publiques doivent recruter de nouveaux travailleurs à raison de 10% des recrutements prévus annuellement.

L'article 25 de la loi du 24 décembre 1999 définit un «nouveau travailleur» comme «le jeune visé à l'article 23 (= moins de 26 ans) qui est occupé dans les liens d'une convention de premier emploi». Cependant, pour le calcul de la norme de 3%, tous les membres du personnel sont considérés comme «nouveaux travailleurs» jusqu'au dernier jour du trimestre où ils atteignent l'âge de 26 ans, hors contrats étudiants (article 39, §4, de la même loi). Cela signifie que les statutaires, les stagiaires et les contractuels ayant un autre contrat de travail qu'une convention de premier emploi, sont également comptabilisés.

Selon une interprétation strictement légistique, on pourrait conclure qu'il n'est plus possible de conclure des conventions de premier emploi à partir du moment où un service public fédéral emploie 3% de membres du personnel âgés de moins de 26 ans. L'engagement «Rosetta» n'est dans ce cas qu'un moyen d'atteindre l'objectif de 3%.

Afin d'obtenir une certaine sécurité juridique à ce sujet, le SPF ETCS a été interrogé.

Celui-ci confirme que le texte même ne permet pas d'apporter une réponse claire à la question de savoir si les 3% sont ou non une limite à ne pas dépasser. Il convient donc de se pencher sur l'intention du législateur lorsqu'il a instauré cette règle.

Le SPF ETCS indique que l'objectif du législateur est d'inciter les employeurs à engager des jeunes travailleurs. Dans cette optique, les 3% peuvent être considérés comme un minimum et certainement pas comme un maximum. Cette position est confortée tant par le Conseil central de l'Economie, qui évalue chaque année les conventions de premier emploi avec le Conseil national du Travail, que par la Cour des Comptes, qui sur la base d'un audit, vérifie régulièrement le respect de la réglementation relative aux conventions de premier emploi.

Les institutions fédérales doivent respecter le ratio d'au moins 3% de jeunes dans leur effectif de personnel.

Conformément à l'article 7 de l'AR du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics, les jeunes, qui sont pris en service sur base de la loi du 24 décembre 1999, ne doivent pas avoir réussi l'examen de recrutement ou une sélection comparative qui est organisée par la DG Recrutement et Développement du SPF BOSA (ci-après DG R&D), ou un test de sélection conforme au profil de la fonction. Il va sans dire que les services publics responsables de la sélection ont les mêmes exigences de qualité que celles requises par la DG R&D.

Enfin, je tiens à souligner que, dans le cadre de la législation anti-discrimination, il convient de faire preuve de prudence en limitant la sélection aux moins de 26 ans.

Artikel 4 van deze wet voorziet in 4 uitzonderingsgronden, waarbij tevens aangeworven kan worden in de hoedanigheid van contractueel personeelslid:

- 1° om aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen;
- 2° om personeelsleden te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid;
- 3° om bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;
- 4° om te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen.

De wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, verplicht de werkgevers uit de openbare sector om jongeren in dienst te nemen onder de leeftijd van 26 jaar bij zijn artikel 39, §1. De werkgevers uit de openbare sector met minstens 50 personeelsleden zijn verplicht tot het bijkomend in dienst nemen van een aantal nieuwe werknemers ten opzichte van het personeelsbestand, uitgedrukt in VTE, tijdens het 2e trimester van het voorgaande jaar, en waarbij dit aantal wordt bepaald via een in Ministerraad overlegd KB.

Het KB van 30 maart 2000 tot uitvoering van de artikelen 26, 27, eerste lid, 2°, 30, 39, § 1, en § 4, tweede lid, 40, tweede lid, 40bis, tweede lid, 41, 43, tweede lid, en 47, § 1, vijfde lid, van de wet van 24 december 1999 ter bevordering van de werkgelegenheid, bepaalt in artikel 4, §1, dat "in iedere overheidsdienst" een aantal nieuwe werknemers tewerkgesteld dient te worden a rato van 3% van het VTE-bestand van het 2e kwartaal van het voorgaande jaar. Om hiertoe te komen dienen de Federale Staat en de overheidsinstellingen nieuwe werknemers aan te werven naar rato van 10% van de jaarlijks voorziene wervingen.

Artikel 25 van de voornoemde wet van 24 december 1999 definieert een "nieuwe werknemer" als "de jongere bedoeld in artikel 23 (= minder dan 26 jaar) die tewerkgesteld is in het kader van een startbaanovereenkomst". Voor de berekening van de 3%-norm worden als "nieuwe werknemer" evenwel alle personeelsleden tot de laatste dag van het kwartaal waarop zij 26 jaar worden meegeteld, met uitsluiting van de studentencontracten (artikel 39, §4, van dezelfde wet). Dit wil zeggen dat ook statutairen, stagiairs en contractuelen met een andere arbeidsovereenkomst dan een startbaanovereenkomst meegeteld worden.

Vanuit een strikt legistische interpretatie zou kunnen geconcludeerd worden dat geen startbaanovereenkomsten meer kunnen worden afgesloten vanaf het tijdstip dat een federale overheidsdienst 3% personeelsleden in dienst heeft die jonger zijn dan 26 jaar. De "Rosetta"-tewerkstelling is dan enkel een middel om het doel van de 3% te bereiken.

Om hieromtrent enige rechtszekerheid te krijgen werd de FOD WASO bevestigd.

Deze bevestigt dat de tekst op zichzelf niet toelaat om een duidelijk antwoord te geven op de vraag of de 3% een grens is die wel of niet overschreden mag worden. Er dient dus gekeken te worden naar het doel dat de wetgever had toen hij deze regel instelde.

De FOD Waso geeft aan dat het doel van de wetgever is om werkgevers aan te zetten om jongere werknemers aan te nemen. In dat licht is de 3% te beschouwen als een minimum en zeker niet als een maximum. Deze stelling wordt ondersteund door zowel de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven die jaarlijks samen met de Nationale Arbeidsraad een evaluatie van de startbaanovereenkomsten doet en door het Rekenhof dat op regelmatige basis een audit doet rond de naleving van de reglementering rond startbaanovereenkomsten.

Federale overheidsinstellingen dienen zich aan de ratio van minimaal 3% jongeren in hun personeelsbestand te houden.

Krachtens artikel 7 van het KB van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten, dienen jongeren, die in dienst worden genomen op basis van de wet van 24 december 1999, niet geslaagd te zijn voor een vergelijkend wervingsexamen of een vergelijkende selectie die door DG Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD BOSA (hierna DG R&O) is georganiseerd of voor een selectietest die overeenstemt met het functieprofiel. Het spreekt voor zich dat de overheidsdiensten die zelf instaan voor de selectie dezelfde kwaliteits-eisen stellen als deze die door DG R&O worden gevraagd.

Tot slot wil ik er wel nog op wijzen dat er in het kader van anti-discriminatie wetgeving er omzichtig dient omgegaan te worden met het beperken van de selectie tot -26-jarigen.

Les articles 10 et 11 de la Constitution coordonnée stipulent ainsi que tous les Belges sont égaux devant la loi et que la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination.

Il est vrai que la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination précise à l'article 12, § 1^{er}, qu'il peut y avoir une distinction directe dans les relations de travail en raison de l'âge qui ne constitue pas une discrimination. Toutefois, ce n'est le cas que si cette distinction est objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime, y compris les objectifs légitimes de la politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Concrètement, cela signifie que les services publics fédéraux ne peuvent pas simplement lancer une procédure de sélection de convention de premier emploi pour chaque poste vacant. Cela doit toujours être objectivement et raisonnablement justifié par un objectif légitime.

Constatations

Nous constatons que la procédure de sélection pour les conventions de premier emploi est utilisée notamment pour pourvoir les postes vacants:

- 1) des services à fort taux de rotation (par exemple: accueil, centres de contact, prisons);
- 2) dans des fonctions critiques qui ne nécessitent pas d'expérience spécifique et qui doivent être remplies en urgence en raison de départs imprévus ou d'absences temporaires;
- 3) dans des fonctions de pénurie (par exemple : le personnel exécutif des prisons et des centres d'asile);
- 4) dans les nouvelles fonctions décidées par la politique qui nécessitent une mise en œuvre rapide;
- 5) pour des besoins urgents et temporaires (notamment dans le cadre de projets, d'événements temporaires et de soutien administratif) pour lesquels une expérience professionnelle faible ou nulle est requise.

Il est également établi que pour certains profils, la DG R&D ne parvient pas à attirer (suffisamment) de candidats, qui en plus ne réussissent pas forcément par la suite.

Les départements sont donc parfois contraints de relancer plusieurs fois des procédures de sélection qui ont une certaine durée sans garantie de résultat.

D'autre part, dans d'autres sélections, on voit qu'il y a suffisamment de candidats mais que les lauréats abandonnent à la fin en raison de la durée des procédures et parce qu'ils ont entre-temps reçu des offres d'autres employeurs.

Face à cela, il y a alors la procédure de sélection rapide des Rosettas que les départements peuvent organiser et le fait que le collaborateur peut être évalué sur le terrain et que l'emploi peut être résilié d'une manière administrativement simple en cas d'évaluation négative.

Le maintien d'une pyramide des âges saine et l'offre d'opportunités aux jeunes sont mentionnés par un certain nombre de services publics comme une raison de recourir aux conventions de premier emploi.

Recommandations

Afin de s'assurer que l'autorité fédérale se conforme aux obligations légales, il est nécessaire d'avoir un suivi adéquat du nombre de jeunes travailleurs qui sont engagés ou recrutés. Pour disposer d'une meilleure vue, je souhaite faire les recommandations suivantes:

1° Compte tenu de l'obligation d'embaucher au moins 3% de jeunes, il me semble approprié que les plans de personnel et les plans d'action indiquent le nombre d'ETP et le nombre d'ETP de jeunes de moins de 26 ans au sein de l'organisation en service au 30 juin de l'année civile précédente. Dans la mesure où l'effectif d'un service public comprend moins de 3% de ses jeunes ETP de moins de 26 ans, le service public est autorisé à combler les besoins jusqu'à cette limite au moyen d'une convention de premier emploi.

Le service public peut également prévoir dans le plan de personnel et le plan d'action que, pour certains postes vacants, la procédure de sélection de convention de premier emploi sera utilisée.

Le nombre de jeunes doit être communiqué annuellement au SPF BOSA au mois de juillet.

Zo voorziet de gecoördineerde grondwet in artikelen 10 en 11 dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet en dat het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend zonder discriminatie verzekerd moet worden.

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, geeft weliswaar in artikel 12, § 1, aan dat er op het vlak van de arbeidsbetrekkingen een direct onderscheid op grond van leeftijd kan zijn dat geen discriminatie vormt. Dit is echter enkel het geval wanneer dit onderscheid objectief en redelijk wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of elke ander vergelijkbaar legitiem doel, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dit betekent concreet dat de federale overheidsdiensten niet zomaar voor elke vacante betrekking een selectieprocedure voor startbaanovereenkomsten kan lanceren. Dit dient steeds objectief en redelijk worden gerechtvaardigd met een legitiem doel voor ogen.

Vaststellingen

We stellen vast dat de selectieprocedure voor startbaanovereenkomsten in het bijzonder gebruikt wordt voor het invullen van vacante betrekkingen:

- 1) Op diensten die een groot verloop kennen (bv. onthaal, contact-centers, gevangnissen);
- 2) In kritische functies waarvoor geen specifieke ervaring is vereist en die omwille van onvoorziene vertrekken of tijdelijke afwezigheden dringend ingevuld dienen te worden;
- 3) In knelpuntfuncties (bv. uitvoerend personeel van gevangnissen en asielcentra);
- 4) In nieuwe door het beleid besliste functies die een snelle invulling behoeven;
- 5) Voor dringende en tijdelijke behoeften (vooral in het kader van projecten, tijdelijke evenementen en administratieve ondersteuning) waarvoor geen of weinig beroepservaring is vereist.

Er wordt tevens vastgesteld dat voor bepaalde profielen DG R&O niet slaagt in het aantrekken van (voldoende) kandidaten die daarna niet noodzakelijk ook slagen.

Departementen zijn dan ook soms verplicht om meerdere keren selectieprocedures opnieuw op te starten die een zekere duur kennen zonder een garantie op resultaat.

Anderzijds zien we in andere selecties dat er voldoende kandidaten zijn, maar dat op het einde laureaten afhaken omwille van de duurtijd van de procedures en omdat zij ondertussen aanbiedingen hebben gekregen van andere werkgevers.

Hiertegenover staat dan de snelle selectieprocedure van Rosetta's die departementen zelf kunnen organiseren en het feit dat de medewerker op de werkvloer kan worden geëvalueerd waar bij een negatieve evaluatie de tewerkstelling op een administratief eenvoudige wijze kan worden beëindigd.

Het behouden van een gezonde leeftijdsopbouw en het bieden van kansen aan jongeren wordt door een aantal overheidsdiensten opgegeven als reden om gebruik te maken van startbaanovereenkomsten.

Aanbevelingen

Om er dus voor te zorgen dat de federale overheid voldoet aan de wettelijke verplichtingen dient er een goede opvolging te zijn van het aantal jongere werknemers dat in dienst wordt genomen of aangeworven. Om hier een beter zicht op te krijgen wil ik volgende aanbevelingen doen:

1° Gezien de verplichting om minstens 3% jongeren te werk te stellen lijkt het mij aangewezen dat personeels- en actieplannen aangeven wat het aantal VTE en het aantal VTE jongeren jonger dan 26 jaar binnen de organisatie is dat wordt tewerkgesteld per 30 juni van het voorgaande kalenderjaar. Als het personeelsbestand van een overheidsdienst minder dan 3% van haar VTE jongeren bevat onder de 26 jaar, dan staat het de diensten vrij om tot deze grens behoeften in te vullen via startbaanovereenkomsten.

De overheidsdienst kan in het personeels- en actieplan eveneens voorzien dat voor bepaalde vacante betrekkingen er beroep gedaan zal worden op de selectieprocedure voor startbaanovereenkomsten.

Het aantal jongeren dient jaarlijks gecommuniceerd te worden aan de FOD BOSA in de maand juli.

2° Sur la base d'un dossier motivé, l'Inspection des Finances peut accorder une validation spécifique pour pouvoir compléter des profils spécifiques avec des conventions de premier emploi, lorsqu'il est démontré que :

(a) certaines fonctions critiques sont devenues vacantes de manière imprévue après la préparation du plan de personnel et du plan d'action, temporairement ou définitivement, ou ne peuvent être pourvues à l'issue de la procédure de recrutement initiée à cet effet,

(b) les fonctions concernées doivent être pourvues à court terme,

(c) ces fonctions ne peuvent pas être pourvues via les réserves de recrutement existantes à la DG R&D,

(d) ces fonctions ne nécessitent aucune expérience particulière.

Au moins 3 des 4 conditions doivent être remplies.

Pour les fonctions non-incluses dans le plan du personnel (par exemple les projets subventionnés), les principes énoncés aux points (b), (c) et (d) s'appliquent également.

3° Préalablement à leur entrée en service, les conventions de premier emploi doivent être soumises au visa de l'Inspection des Finances;

4° Les contrats de travail conclus après une procédure de sélection pour les conventions de premier emploi doivent prendre fin le premier jour du trimestre qui suit le 26ème anniversaire du membre du personnel;

5° En ce qui concerne les contrats de travail repris au point 4°, une prolongation après avoir atteint le 26ème anniversaire ne peut être accordée que dans le cas où le membre du personnel a réussi le test générique correspondant au niveau/classe pour lequel il/elle est embauché(e), et ce au plus tard au moment de désigner les lauréats pour l'épreuve spécifique ou de mettre fin à la durée déterminée incluse dans le contrat de travail à durée déterminée (maximum 1 an).

Conclusion

Trois finalités sont visées avec cette circulaire:

- l'atteinte du quota de 3% de jeunes imposée par la loi du 24 décembre 1999 précitée et l'enregistrement du moment de mesure de ce quota;

- la garantie de la continuité des services de l'autorité fédérale en offrant à ces services publics la possibilité d'utiliser la procédure de sélection des Rosettas de manière motivée;

- souligner que les sélections pour les conventions de premier emploi ne peuvent être utilisées systématiquement pour tous les postes à pourvoir.

Avec ces clarifications et recommandations, j'espère répondre aux questions des différents services fédéraux et offrir une sécurité juridique à cet égard.

Enfin, je voudrais ajouter que cette circulaire ne porte pas préjudice à l'article 8bis de l'arrêté royal du 22 avril 2020 portant des mesures particulières pour les membres du personnel de la fonction publique fédérale dans le cadre de la crise sanitaire liée au coronavirus COVID-19.

Cordialement,

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

—
Note

1 En ce qui concerne l'ONem et le CAPAC, leur contrat d'administration stipule qu'environ un tiers de leurs ressources en personnel est réservé aux contractuels car leur emploi est lié aux fluctuations du chômage.

2° Op basis van een gemotiveerd dossier kan de Inspectie van Financiën, een specifieke validatie verlenen voor het invullen van welbepaalde profielen met startbaanovereenkomsten waarbij aange- toond wordt dat :

(a) welbepaalde kritische functies op onvoorziene wijze na de opstelling van het personeels- of actieplan, tijdelijk of definitief, vacant zijn geworden of niet ingevuld kunnen worden na afsluiting van de hiertoe opgestarte procedure,

(b) de betrokken functies op korte termijn ingevuld dienen te worden,

(c) deze functies niet kunnen worden ingevuld via bestaande wervingsreserves bij DG R&O,

(d) deze functies geen bijzondere ervaring vereisen.

Minstens aan 3 van de 4 voorwaarden dient voldaan te zijn.

Voor functies die niet opgenomen zijn in het personeelsplan (bv. gesubsidieerde projecten) gelden hierbij tevens de principes zoals opgenomen in de punten (b), (c) en (d).

3° Voorafgaand aan hun indiensttreding dienen de startbaanovereenkomsten te worden onderworpen aan het visum van de Inspectie van Financiën;

4° De arbeidsovereenkomsten afgesloten na een selectieprocedure voor startbaanovereenkomsten, dienen beëindigd te worden op de eerste dag van het trimester dat volgt op de 26e verjaardag van het personeelslid;

5° Voor wat betreft de arbeidsovereenkomsten opgenomen onder punt 4° kan een verlenging na het bereiken van de 26e verjaardag slechts worden toegestaan in het geval dat het personeelslid geslaagd is in de generieke proef die overeenstemt met het niveau/de klasse waarvoor hij/zij is tewerkgesteld, en dit uiterlijk tot op het tijdstip van het aanduiden van de laureaat/laureaten op de specifieke proef of het beëindigen van de bepaalde duur die hiertoe in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur is opgenomen (maximaal 1 jaar).

Conclusie

Met deze omzendbrief worden drie finaliteiten beoogd:

- het behalen van het quotum van 3% jongeren dat is opgelegd bij de voornoemde wet van 24 december 1999 en het vastleggen van het meetmoment van dit quotum;

- het garanderen van de continuïteit van de dienstverlening van de federale overheid door aan de overheidsdiensten verder de mogelijkheid te bieden om op gemotiveerde wijze een beroep te kunnen doen op selectieprocedures voor rosetta's;

- het er op wijzen dat er niet systematisch voor alle vacante betrekkingen gebruik kan gemaakt worden van de selecties voor startbaanovereenkomsten.

Met deze verduidelijkingen en aanbevelingen hoop ik tegemoet te komen aan de vragen van de diverse federale diensten en rechtszekerheid te bieden in deze.

Tot slot wil ik nog toevoegen dat deze omzendbrief geen afbreuk doet aan artikel 8bis van het koninklijk besluit van 22 april 2020 houdende bijzondere maatregelen voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt in het kader van de gezondheids crisis ten gevolge van het coronavirus COVID-19.

Met hoogachting,

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

—
Nota

1 Wat betreft de RVA en de HVW is weliswaar ingeschreven in hun beheersovereenkomst dat ongeveer een derde van hun personeelsmid- delen voorbehouden zijn voor contractuelen omdat hun tewerkstelling verbonden is aan de fluctuaties in werkloosheid.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2021/202741]

Sélection de l'Administrateur général Expertise et Support stratégiques (m/f/x) pour le SPF Finances. — Numéro de sélection : AFG21718

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 08/07/2021 via www.selor.be

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SELOR via www.selor.be

Pour la retrouver, veuillez indiquer le numéro de la sélection dans le moteur de recherche.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2021/202741]

Selectie van de Administrateur-generaal voor de Beleidsexpertise en -ondersteuning (m/v/x) voor de FOD Financiën. — Selectie- nummer: ANG21718

Solliciteren kan tot en met 08/07/2021 via www.selor.be

De functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...) kan u verkrijgen bij SELOR via www.selor.be

Geef het selectienummer in via de zoekmotor om de selectie terug te vinden.