

HOOFDSTUK 4. — *Inwerkingtreding*

Art. 79. Met uitzondering van de artikelen 1, 2, 76, 77, 78 en dit artikel, treedt deze wet in werking op 1 januari 2025.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 12 mei 2024.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
P. VAN TIGCHELT

Met 's Lands zegel gezegeld:

De Minister van Justitie,
P. VAN TIGCHELT

Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers

(www.dekamer.be):

Stukken: nr 55- 3812 (2023/2024)

Integraal verslag : 2 mei 2024

CHAPITRE 4. — *Entrée en vigueur*

Art. 79. La présente loi entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025, à l'exception des articles 1, 2, 76, 77, 78 et du présent article.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 12 mai 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,
P. VAN TIGCHELT

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,
P. VAN TIGCHELT

Nota

(1) Chambre des représentants

(www.lachambre.be):

Documents: n° 55-3812 (2023/2024)

Compte rendu intégral : 2 mai 2024

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2024/003184]

29 MAART 2024. — Koninklijk besluit houdende diverse regelingen inzake de selectie en het statuut van het rijkspersoneel

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

A. Doel van het besluit

Dit koninklijk besluit bevat drie doelstellingen. Ten eerste beoogt het de selectie-, mobiliteits- en bevorderingsprocedures binnen de federale overheid sneller en efficiënter te laten verlopen. Ten tweede willen de maatregelen het statuut van federale ambtenaren aantrekkelijker maken. Ten derde dient het tegemoet te komen aan de knellende arbeidsmarkt en de moeilijkheden om bepaalde profielen te vinden.

B. Artikelsgewijze bespreking

HOOFDSTUK 1. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat*

Artikelen 1 en met 3.

Deze artikelen actualiseren het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat wat betreft de datum van oppensioenstelling van federale ambtenaren.

In België is de wettelijke pensioenleeftijd momenteel vijvenzestig jaar. Vanaf 2025 zal deze zesenzestig jaar en vanaf 2030 en zeventenzestig bedragen. De algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen en de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, bepalen de wettelijke pensioenleeftijd.

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende de loopbaan van het rijkspersoneel*

Artikel 4.

Dit artikel voert een taalkundige correctie door in de Nederlandstalige versie van artikel 16, § 2, 3°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende de loopbaan van het rijkspersoneel.

Artikel 5.

Dit artikel bepaalt dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling een vrijstelling toekent aan een kandidaat van een doorlopende selectie die reeds is geslaagd in een module van een vergelijkende selectie als deze module gemeenschappelijk is aan beide selecties.

Ten tweede verlengt dit artikel de geldigheidsduur van de "miniwervreserves" van bijkomende proeven naar twaalf maanden. Op die manier zullen de federale diensten over meer mogelijkheden beschikken om een specifiek profiel in dienst te nemen zonder dat ze nieuwe

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2024/003184]

29 MARS 2024. — Arrêté royal portant diverses mesures relatives à la sélection et au statut des agents de l'État

RAPPORT AU ROI

Sire,

A. But de l'arrêté

Cet arrêté royal vise trois objectifs. Tout d'abord, ce projet vise à améliorer la rapidité et l'efficacité des procédures de sélection, de mobilité et de promotion au sein de l'administration fédérale. Deuxièmement, les mesures visent à rendre le statut des fonctionnaires fédéraux plus attractif. Troisièmement l'arrêté vise à répondre à l'étroitesse du marché du travail et aux difficultés à trouver certaines profils.

B. Discussion des articles

CHAPITRE 1^{er}. — *Modifications de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat*

Articles 1 à 3 inclus.

Ces articles actualisent l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'État en ce qui concerne la date de mise à la retraite des fonctionnaires fédéraux.

En Belgique, l'âge légal de la retraite est actuellement de soixante-cinq ans. À partir de 2025, il sera de soixante-six ans et à partir de 2030, de soixante-sept ans. L'âge légal de la retraite est réglé par la loi générale de 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques et la loi de 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions.

CHAPITRE 2. — *Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 organisant la carrière des agents de l'État*

Article 4.

Cette article fait une correction linguistique dans la version néerlandaise de l'article 16, § 2, 3°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 organisant la carrière des agents de l'État.

Article 5.

Cet article prévoit que le directeur général Recrutement et Développement accorde une dispense à un candidat d'une sélection continue s'il a déjà réussi un module d'une sélection comparative et que ce module est commun aux deux sélections.

Deuxièmement, cet article étend la période de validité des « miniréserves de recrutement » d'épreuves complémentaires à douze mois. De cette manière, les services fédéraux auront plus de possibilités de recruter un profil spécifique sans devoir lancer une nouvelle

selectieprocedure moeten lanceren. Dit betekent dat de miniwervreserve in principe langer kan worden geconsulteerd dan de wervreserve waarop de bijkomende proef werd georganiseerd.

Artikel 6.

Deze wijziging laat toe dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling alle geslaagden van een selectie kan opnemen in de wervingsreserve.

Artikel 7.

Dit artikel bepaalt dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling een vrijstelling toekent aan een kandidaat van een doorlopende, vergelijkende of contractuele selectie die is geslaagd in een module van een doorlopende selectie als de module gemeenschappelijk is aan beide selecties.

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel*

Artikel 8.

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om bij bevorderingsprocedures binnen niveau A een nuttige ervaring te vragen.

De maatregel zorgt voor uniformiteit tussen de verschillende procedures. Dit betekent dat binnen de gemengde procedures A2 tot A4 in toepassing van artikel 6bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937, namelijk bevordering in combinatie met mobiliteit en eventueel aanwerving, alle kandidaten aan dezelfde ervaringsvereiste zouden kunnen moeten voldoen.

De kandidaat kan bij de controle van het curriculum vitae deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat. Bijgevolg kan dit diploma of certificaat de gevraagde ervaring compenseren. De vacature kan niet vereisen dat de kandidaten beschikken over een specifiek diploma of certificaat behalve voor beschermde beroepen.

Uiteraard moet de eis van nuttige ervaring elk geval worden gerechtvaardigd. In alle gevallen moet deze eis worden gekoppeld aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling dient in te stemmen met de gevraagde nuttige ervaring wanneer de bevorderingsprocedure een nuttige ervaring vereist. Deze tussenkomst voorkomt uiteenlopende deelnemingsvoorwaarden binnen en tussen verschillende federale diensten.

Artikel 9.

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om bij bevorderingsprocedures naar de niveaus B en C een nuttige ervaring te vragen.

De kandidaat kan bij de controle van het curriculum vitae deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat. Bijgevolg kan dit diploma of certificaat de gevraagde ervaring compenseren. De vacature kan niet vereisen dat de kandidaten beschikken over een specifiek diploma of certificaat behalve voor beschermde beroepen.

Uiteraard moet de eis van nuttige ervaring steeds worden gerechtvaardigd. In alle gevallen moet deze eis worden gekoppeld aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling dient in te stemmen met de gevraagde nuttige ervaring wanneer de bevorderingsprocedure een nuttige ervaring vereist. Deze tussenkomst voorkomt uiteenlopende deelnemingsvoorwaarden binnen en tussen verschillende federale diensten.

Artikel 10.

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om bij bevorderingsprocedures naar het niveau A een nuttige ervaring te vragen.

De kandidaat kan bij de controle van het curriculum vitae deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat. Bijgevolg kan dit diploma of certificaat de gevraagde ervaring compenseren. De vacature kan niet vereisen dat de kandidaten beschikken over een specifiek diploma of certificaat behalve voor beschermde beroepen.

Uiteraard moet de eis van nuttige ervaring steeds worden gerechtvaardigd. In alle gevallen moet deze eis worden gekoppeld aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling dient in te stemmen met de gevraagde nuttige ervaring wanneer de bevorderingsprocedure een nuttige ervaring vereist. Deze tussenkomst voorkomt uiteenlopende deelnemingsvoorwaarden binnen en tussen verschillende federale diensten.

procédure de sélection. Cela signifie que la miniréserve de recrutement peut en principe être consultée plus longtemps que la réserve de recrutement sur laquelle l'épreuve complémentaire a été organisée.

Article 6.

Cette modification permet au directeur général d'accepter tous les lauréats d'une sélection dans la réserve de recrutement.

Article 7.

Cet article prévoit que le directeur général Recrutement et Développement accorde une dispense à un candidat d'une sélection continue, comparative ou contractuelle s'il a réussi un module d'une sélection continue et que ce module est commun aux deux sélections.

CHAPITRE 3. — *Modification de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat*

Article 8.

Cet article offre la possibilité d'exiger une expérience utile dans le cadre des procédures de promotion au sein du niveau A.

La mesure prévoit une uniformité entre les différentes procédures. Cela signifie que, dans le cadre des procédures mixtes A2 à A4 en application de l'article 6bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937, à savoir la promotion combinée à la mobilité et éventuellement le recrutement, tous les candidats pourraient devoir satisfaire à la même exigence d'expérience.

Le candidat peut, dans son curriculum vitae, démontrer cette expérience en produisant un diplôme ou un certificat utile. Par conséquent, ce diplôme ou ce certificat peut compenser l'expérience requise. L'appel à candidats ne peut pas exiger des candidats qu'ils possèdent un diplôme ou un certificat spécifique sauf pour les professions protégées.

Il convient évidemment, à chaque fois, de motiver l'exigence d'une expérience utile. Dans tous les cas, cette exigence doit être liée à la description de fonction et au profil de compétences.

Le directeur général Recrutement et Développement doit donner son accord sur l'expérience utile demandée lorsque la procédure de promotion exige une expérience utile. Cette intervention évite des conditions de participation divergentes au sein et entre les différents services fédéraux.

Article 9.

Cet article permet d'exiger une expérience utile dans le cadre des procédures de promotion aux niveaux B et C.

Le candidat peut, dans son curriculum vitae, démontrer cette expérience en produisant un diplôme ou un certificat utile. Par conséquent, ce diplôme ou ce certificat peut compenser l'expérience requise. L'appel à candidats ne peut pas exiger des candidats qu'ils possèdent un diplôme ou un certificat spécifique sauf pour les professions protégées.

Il convient évidemment, à chaque fois, de motiver l'exigence d'une expérience utile ou la possession d'un diplôme ou d'un certificat utile. Et dans tous les cas, cette exigence doit être liée à la description de fonction et au profil de compétences.

Le directeur général Recrutement et Développement doit donner son accord sur l'expérience utile demandée lorsque la procédure de promotion exige une expérience utile. Cette intervention évite des conditions de participation divergentes au sein et entre les différents services fédéraux.

Article 10.

Cet article permet d'exiger une expérience utile dans les procédures de promotion au niveau A.

Le candidat peut, dans son curriculum vitae, démontrer cette expérience en produisant un diplôme ou certificat utile. Par conséquent, ce diplôme ou ce certificat peut compenser l'expérience requise. L'appel à candidats ne peut pas exiger des candidats qu'ils possèdent un diplôme ou un certificat spécifique sauf pour les professions protégées.

Il convient évidemment, à chaque fois, de motiver l'exigence d'une expérience utile. Et dans tous les cas, cette exigence doit être liée à la description de fonction et au profil de compétences.

Le directeur général Recrutement et Développement doit donner son accord sur l'expérience utile demandée lorsque la procédure de promotion exige une expérience utile. Cette intervention évite des conditions de participation divergentes au sein et entre les différents services fédéraux.

HOOFDSTUK 4. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel*

Artikel 11.

Dit artikel verduidelijkt dat een laureaat van een vergelijkende selectie bepaalde voorkeuren kan aangeven in zijn dossier op de website van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling. Hierdoor kan het directoraat-generaal bij het versturen van aanbiedingen rekening houden met de voorkeuren van de kandidaten. Op die manier kunnen kandidaten op een gerichte en efficiënte manier solliciteren en verkrijgt de aanwervende dienst een realistischer beeld van de potentieel geïnteresseerden. De laureaten kunnen hun keuze steeds wijzigen.

Onder domein wordt verstaan: “job-domeinen” die zich op de website van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling bevinden zoals onder andere administratieve ondersteuning, IT, klimaat en milieu,...

Artikelen 12 en 13.

Deze artikelen voeren de mogelijkheid in om een selectiecommissie samen te stellen uit twee juryleden. Op die manier kunnen de selecties efficiënter worden georganiseerd zonder afbreuk te doen aan de objectiviteit en onafhankelijkheid ervan. Deze maatregel beoogt de doorlooptijd van een selectie te verminderen. Het gaat hier om een minimumvoorwaarde. Deze maatregel laat toe dat een jury uit drie of meer personen bestaat.

In verhouding tot artikel 9bis van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel betekent dit dat wanneer de jury bestaat uit twee leden, deze een ander geslacht moeten hebben.

HOOFDSTUK 5. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten*

Artikel 14.

Dit artikel stelt het contractueel personeelslid vrij van een selectietest wanneer zijn overeenkomst wordt verlengd of de aard ervan wijzigt. Deze vrijstelling geldt enkel als het gaat een functie die het personeelslid bekleedt binnen zijn huidige overheidsdienst. Ook moet het personeelslid in dienst zijn genomen nadat hij een selectietest heeft afgelegd.

Het personeelslid heeft al aangetoond dat hij geschikt is om de functie uit te oefenen. Daarom is het overbodig om hem opnieuw een selectieprocedure te laten afleggen. Dit zorgt voor tijdswinst en minder administratieve lasten. Bovendien gaat de ervaring die het personeelslid heeft opgedaan niet verloren. Tot slot blijven de eventuele investeringen in het personeelslid, om zijn expertise en competenties te ontwikkelen, behouden en kan de continuïteit van de dienst worden verzekerd.

Deze maatregel geldt niet voor personeelsleden die in dienst zijn genomen onder een starbaanovereenkomst overeenkomstig artikel 7 van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten.

HOOFDSTUK 6. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt*

Artikel 15.

Dit artikel voegt de definitie van directoraat-generaal toe aan artikel 1 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Artikel 16.

Dit artikel voorziet in de mogelijkheid om bij federale mobiliteitsprocedures een nuttige ervaring te vragen.

De kandidaat kan bij de controle van het curriculum vitae deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat. Bijgevolg kan dit diploma of certificaat de gevraagde ervaring compenseren. De vacature kan niet vereisen dat de kandidaten beschikken over een specifiek diploma of certificaat behalve voor beschermde beroepen.

Uiteraard moet de eis van nuttige ervaring steeds worden gerechtvaardigd. In alle gevallen moet deze eis worden gekoppeld aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

CHAPITRE 4. — *Modifications de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat*

Article 11.

Cet article précise qu'un lauréat d'une sélection comparative peut indiquer certaines préférences dans son dossier sur le site web de la direction générale Recrutement et Développement. Cela permet à la direction générale de prendre en compte les préférences des candidats lors de l'envoi des offres. Les candidats peuvent ainsi postuler de manière ciblée et efficace et le service de recrutement obtient une image plus réaliste des personnes potentiellement intéressées. Les lauréats peuvent toujours changer leur choix.

Par domaine, on entend : les « domaines d'emploi » figurant sur le site web de la direction générale Recrutement et Développement, tels que le soutien administratif, l'IT, le climat et l'environnement, etc.

Articles 12 et 13.

Ces articles introduisent la possibilité de composer une commission de sélection à partir de deux membres du jury. De cette manière, les sélections peuvent être organisées plus efficacement sans compromettre leur objectivité et leur indépendance. Cette mesure vise à réduire les délais de sélection. Il s'agit ici d'une condition minimale. Cette mesure n'empêche pas un jury d'être composé de trois personnes ou plus.

En ce qui concerne l'article 9bis de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, cela signifie que lorsque le jury est composé de deux membres, ceux-ci doivent appartenir au sexe opposé.

CHAPITRE 5. — *Modifications de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics*

Article 14.

Cet article dispense le membre du personnel contractuel d'une épreuve de sélection lorsque son contrat est prolongé ou que la nature de ce contrat change. Cette dispense ne s'applique que s'il s'agit de l'exercice d'une fonction que le membre du personnel occupe au sein de son service public actuel. En outre, le membre du personnel doit avoir été engagé après avoir passé une épreuve de sélection.

Le membre du personnel a déjà démontré qu'il est apte à exercer la fonction. C'est pourquoi il n'est pas nécessaire de le soumettre à une nouvelle procédure de sélection. Cela permet de gagner du temps et de réduire la charge administrative. En outre, l'expérience acquise par le membre du personnel n'est pas perdue. Enfin, tous les investissements éventuels dans le membre du personnel, pour développer son expertise et ses compétences, sont préservés et la continuité du service peut être assurée.

Cette mesure n'est pas applicable aux membres du personnel engagés sous contrat de premier emploi conformément à l'article 7 de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics.

CHAPITRE 6. — *Modifications de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative*

Article 15.

Cet article ajoute la définition de direction générale à l'article 1^{er} de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

Article 16.

Cet article permet aux procédures fédérales de mobilité d'exiger de l'expérience utile.

Le candidat peut, dans son curriculum vitae, démontrer cette expérience en produisant un diplôme ou un certificat utile. Par conséquent, ce diplôme ou ce certificat peut compenser l'expérience requise. L'appel à candidats ne peut pas exiger des candidats qu'ils possèdent un diplôme ou un certificat spécifique sauf pour les professions protégées.

Il convient évidemment, à chaque fois, de motiver l'exigence d'une expérience utile. Et dans tous les cas, cette exigence doit être liée à la description de fonction et au profil de compétences.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling valideert de deelnemingsvoorwaarden bij mobiliteitsprocedures. Hij voert deze controle al uit op basis van de bestaande regelgeving.

Artikel 17.

Dit artikel schrapt een aantal woorden die overbodig zijn vanwege de definitie van “directeur-generaal” in artikel 1, 5°, van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Artikel 18.

Momenteel kan geen relevante ervaring worden gevraagd van de kandidaten die in het kader van interfederale mobiliteit de overstap naar de federale overheid willen maken. Dit zorgt ervoor dat de federale diensten terughoudend zijn om van deze mogelijkheid gebruik te maken. Daarom voorziet dit artikel in de mogelijkheid een nuttige ervaring te vragen.

De kandidaat kan bij de controle van het curriculum vitae deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat. Bijgevolg kan dit diploma of certificaat de gevraagde ervaring compenseren. De vacature kan niet vereisen dat de kandidaten beschikken over een specifiek diploma of certificaat behalve voor beschermde beroepen.

Uiteraard moet de eis van nuttige ervaring steeds worden gerechtvaardigd. In alle gevallen moet deze eis worden gekoppeld aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling valideert de deelnemingsvoorwaarden bij mobiliteitsprocedures. Hij voert deze controle al uit op basis van de bestaande regelgeving.

Artikel 19.

Dit artikel heft de verwijzing naar artikel 11, § 6, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt op aangezien deze paragraaf in artikel 20 van dit besluit wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 7. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Artikel 20.

Preventie-adviseurs niveau 1 zijn binnen de federale overheid aangesteld als niveau A, B of C. Nochtans bevindt de opleiding zich in principe op masterniveau en dragen preventieadviseurs een grote verantwoordelijkheid. Ook bij de preventie-adviseurs niveau 2 zijn er niveaoverschillen bij de uitoefening van dezelfde functie. Om deze onlogische situatie tegen te gaan, beoogt dit artikel de verloning van preventieadviseurs te harmoniseren.

Dit gebeurt door een toekenning van een alternatieve weddeschaal. De toekenning van de weddeschaal is verbonden aan de uitoefening van de functie. Bijgevolg bekomt het personeelslid een alternatieve weddeschaal zolang hij de functie van preventieadviseur uitoefent, tenzij zijn huidige wedde voordeliger is.

Het personeelslid bekomt de weddeschaal van het niveau van de functie die hij zou verkrijgen bij een bevordering. Het niveau hangt hierbij af van het diploma preventieadviseur. De weddeschaal wordt vastgesteld overeenkomstig artikel 24 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. Tijdens de uitoefening van de functie wordt zijn geldelijke anciënniteit verder berekend overeenkomstig artikel 13 van voornoemde koninklijk besluit.

In geval van deeltijdse prestaties wordt het personeelslid naar rata betaald. Het is onmogelijk om aan de hand van deze maatregel twee weddeschalen tegelijkertijd te genieten of te combineren.

Het personeelslid in kwestie geniet de bedragen van de toelagen en vergoedingen verbonden aan de toegekende weddeschaal.

Het blijft de bedoeling beide types preventie-adviseurs te laten doorgroeien of te bevorderen. Om het personeelslid in kwestie hiertoe te motiveren, bepaalt het ontwerp dat wanneer hij wordt bevorderd terwijl hij de functie uitoefent, hij voor de berekening van de schaal-, graad- of klasseanciënniteit wordt beschouwd als zijnde bevorderd op de datum waarop hij de functie begon uit te oefenen.

Als het personeelslid op een bepaald moment stopt met de uitoefening van de functie van preventieadviseur, bekomt hij opnieuw zijn oude weddeschaal.

Le directeur général Recrutement et Développement valide les conditions de participation aux procédures de mobilité. Il effectue déjà ce contrôle sur base de la réglementation en vigueur.

Article 17.

Cet article supprime quelques mots superflus en raison de la définition de « directeur général » à l'article 1er, 5°, de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

Article 18.

Actuellement, aucune expérience pertinente ne peut être demandée aux candidats qui souhaitent effectuer une transition vers l'administration fédérale dans le cadre de la mobilité interfédérale. Les services fédéraux sont donc réticents à user de cette possibilité. C'est pourquoi cet article permet d'exiger une expérience utile.

Le candidat peut, dans son curriculum vitae, démontrer cette expérience en produisant un diplôme ou un certificat utile. Par conséquent, ce diplôme ou ce certificat peut compenser l'expérience requise. L'appel à candidats ne peut pas exiger des candidats qu'ils possèdent un diplôme ou un certificat spécifique sauf pour les professions protégées.

Il convient évidemment, à chaque fois, de motiver l'exigence d'une expérience utile. Et dans tous les cas, cette exigence doit être liée à la description de fonction et au profil de compétences.

Le directeur général Recrutement et Développement valide les conditions de participation aux procédures de mobilité. Il effectue déjà ce contrôle sur base de la réglementation en vigueur.

Article 19.

Cet article supprime la référence à l'article 11, § 6, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, étant donné que ce paragraphe a été supprimé à l'article 20 de cet arrêté.

CHAPITRE 7. — Modifications de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale

Article 20.

Les conseillers en prévention de niveau 1 sont nommés au sein de l'administration fédérale en tant que niveau A, B ou C. Toutefois, la formation est essentiellement de niveau master et les conseillers en prévention assument une grande responsabilité. Même parmi les conseillers en prévention de niveau 2, il existe des différences de niveau pour une même fonction. Pour remédier à cette situation illogique, cet article vise à harmoniser la rémunération des conseillers en prévention.

Il y est procédé par l'attribution d'une échelle de traitement alternative. L'attribution de l'échelle de traitement est liée à l'exercice de la fonction. Par conséquent, le membre du personnel bénéficie d'une échelle de traitement alternative tant qu'il occupe la fonction de conseiller en prévention, à moins que son salaire actuel ne soit plus avantageux.

Le membre du personnel obtient l'échelle de traitement du niveau, en fonction du diplôme du conseiller en prévention de la fonction qu'il obtiendrait en cas de promotion. L'échelle de traitement est établie conformément à l'article 24 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale. Pendant l'exercice de la fonction, son ancienneté pécuniaire continue d'être calculée conformément à l'article 13 de l'arrêté royal précité.

En cas de prestations à temps partiel, le membre du personnel est payé au prorata. Cette mesure rend impossible la jouissance ou le cumul de deux échelles de traitement en même temps.

Le membre du personnel en question bénéficie des montants des allocations et indemnités associés à l'échelle de traitement attribuée.

L'objectif reste de faire progresser ou de promouvoir les deux types de conseillers en prévention. Afin de motiver le membre du personnel en question, le projet prévoit que s'il est promu dans l'exercice de ses fonctions, il sera considéré comme promu pour le calcul de l'ancienneté d'échelle, de grade ou de classe à la date à laquelle il a commencé à exercer la fonction.

Si le membre du personnel cesse à tout moment d'exercer la fonction de conseiller en prévention, il retrouve son ancienne échelle de traitement.

Artikel 21.

Dit artikel brengt de Nederlandstalige versie van artikel 11, § 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, overeen met de Franstalige.

Artikel 22.

Dit artikel heft de regel op over de valorisatie voor twee derden van diensten gepresteerd in de niveaus die vergelijkbaar zijn met de niveaus B, C en D wanneer de indiensttreding naar het niveau A plaatsvindt. Deze maatregel beoogt het federaal openbaar ambt aantrekkelijker te maken voor personen die over een dergelijke ervaring beschikken.

Artikel 23.

Dit artikel bepaalt dat wanneer het personeelslid het niet eens is met de beslissing van de leidend ambtenaar over het al dan niet erkennen van zijn geldelijke anciënniteit bij zijn indiensttreding, hij hiertegen in beroep kan gaan bij de voorzitter van het directiecomité van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning binnen een termijn van zes maanden.

Artikel 24.

Dit artikel heft de vermindering van de geldelijke anciënniteit met één derde op wanneer een ambtenaar van niveau B of C naar het niveau A wordt bevorderd. Deze bepaling beoogt de geldelijke loopbaan van de federale ambtenaren te versnellen. Daarnaast heeft het tot doel het federaal openbaar ambt aantrekkelijker te maken voor personen die gedurende vele jaren in dienst zijn wanneer zij worden bevorderd naar niveau A.

Artikel 25.

Ten eerste brengt dit artikel de Nederlandstalige versie van artikel 53 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt in overeenstemming met de Franstalige.

Ten tweede heft het artikel 53, vierde lid, van hetzelfde besluit, op. Historisch gezien was het doel van deze maatregel arbeidscontractanten die stagiair worden niet te benadelen, vooral als ze dicht bij een bevordering in weddeschaal stonden. De opheffing van het vierde lid herstelt deze situatie. Het voornoemde personeelslid bekomt de weddeschaal van de nieuwe loopbaan en geniet van de geldelijke gevolgen ervan op de datum van de bevordering in weddeschaal. Als het personeelslid niet slaagt in zijn stage en terugkeert naar zijn beginsituatie in de overgangslapbaan, behoudt hij het voordeel van een eventuele bonificatie. Deze wijziging verzekert een overeenstemming met artikel 19 van hetzelfde besluit.

HOOFDSTUK 9. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Artikel 26.

Dit artikel regelt het toepassingsgebied in de tijd van de artikelen 22 en 24. De maatregel verzekert de gelijke behandeling van alle laureaten van dezelfde reserve.

Artikel 27.

Dit artikel voorziet een alternatieve inwerkingtreding voor de artikelen 22 en 24 van het ontwerp.

De artikelen 26 en 27 houden in dat de maatregelen gelden vanaf 1 januari 2024 op voorwaarde dat de vacature gepubliceerd werd na 31 december 2022.

Artikel 28.

Dit artikel behoeft geen commentaar.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

Article 21.

Cet article aligne la version néerlandaise de l'article 11, § 1, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, sur la version française.

Article 22.

Cet article abroge la règle qui stipule que les services qui ont été prestés dans des niveaux analogues aux niveaux B, C, D ne sont valorisés qu'à concurrence de 2/3 lorsque l'entrée en service se fait au niveau A. Cette mesure vise à rendre la fonction publique fédérale plus attrayante pour les personnes ayant une telle expérience.

Article 23.

Cet article prévoit que si le membre du personnel n'est pas d'accord avec la décision du fonctionnaire dirigeant de reconnaître ou non son ancienneté pécuniaire au moment de son entrée en service, il peut introduire un recours contre cette décision auprès du président du comité de direction du SPF Stratégie et Appui dans un délai de six mois.

Article 24.

Cet article supprime la réduction d'un tiers de l'ancienneté pécuniaire lorsqu'un fonctionnaire est promu du niveau B ou C au niveau A. Cette disposition vise à accélérer la carrière pécuniaire des fonctionnaires fédéraux. En outre elle vise à rendre la fonction publique fédérale plus attrayante pour les personnes ayant de nombreuses années de service lorsqu'elles sont promues au niveau A.

Article 25.

Premièrement, cet article aligne sur la version française la version néerlandaise de l'article 53 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Deuxièmement, l'alinéa 4 du même article est abrogé. Historiquement la mesure avait pour objet de ne pas désavantager les contractuels qui deviennent stagiaires, surtout s'ils sont proches d'une promotion barémique. L'abrogation de l'alinéa 4 rétablit cette situation. Le membre du personnel susmentionné obtient l'échelle de traitement de la nouvelle carrière et perçoit les effets pécuniaires à la date de la promotion barémique. S'il advient que suite à un non succès du stage, le membre du personnel retrouve sa situation initiale dans la carrière transitoire, le bénéfice d'une éventuelle bonification lui est acquis. La modification effectuée permet un alignement avec l'article 19 du même arrêté royal.

CHAPITRE 9. — *Dispositions transitoires et finales*

Article 26.

Cet article règle le champ d'application temporel des articles 22 et 24. Cette mesure assure un traitement égal de tous les lauréats d'une même réserve.

Article 27.

Cet article prévoit une entrée en vigueur alternative pour les articles 22 et 24 du projet.

Les articles 26 et 27 impliquent que ces mesures sont applicables à partir du 1^{er} janvier 2024 pour autant que l'appel à candidatures ait été publié après le 31 décembre 2022.

Article 28.

Cet article n'appelle pas de commentaar.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

29 MAART 2024. — Koninklijk besluit houdende diverse regelingen inzake de selectie en het statuut van het federaal personeel

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

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

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, het artikel 4, § 2, 1°, gewijzigd bij de wet van 20 mei 1997;

Gelet op het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën van 30 juni 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 22 september 2023;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 30 juni 2023;

Gelet op het advies van de Vaste Commissie voor Taaltoezicht van 8 september 2023;

Gelet op de vrijstelling van een impactanalyse op basis van artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het protocol nr. 839 van 11 maart 2024 van het Comité voor de federale, gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op de adviesaanvraag binnen 30 dagen, die op 25 maart 2024 bij de Raad van State is ingediend, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de ingediende aanvraag tot advies ingeschreven onder het nummer 75.978/4 op 26 maart 2024 van de rol werd afgevoerd;

Gelet op artikel 84, § 5, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat

Artikel 1. In artikel 1, eerste lid, van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van den staat, worden de woorden “zoodra zij den vollen ouderdom van 65 jaar” vervangen door de woorden “zodra zij de wettelijke pensioenleeftijd”.

Art. 2. In artikel 2 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 april 1977, worden de woorden “de leeftijd van volle 65 jaar” vervangen door de woorden “de datum waarop hij de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt”.

Art. 3. In artikel 3 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 1 juli 2012, worden de woorden “de leeftijd van 65 jaar” vervangen door de woorden “de wettelijke pensioenleeftijd”.

29 MARS 2024. — Arrêté royal portant diverses mesures relatives à la sélection et au statut du personnel fédéral

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, les articles 37 et 107, alinéa 2 ;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1°, modifié par la loi du 20 mai 1997 ;

Vu l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat ;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;

Vu l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat ;

Vu l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat ;

Vu l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics ;

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative ;

Vu l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale ;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances du 30 juin 2023 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 22 septembre 2023 ;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 30 juin 2023 ;

Vu l'avis de la Commission permanente de contrôle linguistique du 8 septembre 2023 ;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Vu le protocole n° 839 du 11 mars 2024 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Vu la demande d'avis dans un délai de 30 jours, adressée au Conseil d'Etat le 25 mars 2024 en application de l'article 84, § 1, alinéa 1, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant que la demande d'avis soumise, portant le numéro 75.978/4, a été rayée du rôle le 26 mars 2024 ;

Vu l'article 84, § 5, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — Modifications de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat

Article 1^{er}. r. Dans l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat, les mots « dès qu'ils ont atteint l'âge de 65 ans révolus » sont remplacés par les mots « dès qu'ils atteignent l'âge légal de la retraite ».

Art. 2. Dans l'article 2 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 7 avril 1977, les mots « l'âge de 65 ans révolus » sont remplacés par les mots « la date à laquelle il atteint l'âge légal de la retraite ».

Art. 3. Dans l'article 3 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 1^{er} juillet 2012, les mots « l'âge de 65 ans » sont remplacés par les mots « l'âge légal de la retraite ».

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel*

Art. 4. In de Nederlandstalige versie van artikel 16, § 2, 3°, van het koninklijk besluit van 2 oktober houdende het statuut van het Rijkspersoneel, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 23 oktober 2022, worden de woorden “niveau bepaald bedoeld” vervangen door de woorden “niveau bepaald”.

Art. 5. In artikel 20 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, tweede lid, wordt de derde zin vervangen als volgt:

“Deze vrijstelling heeft een geldigheidsduur van twee jaar vanaf de betekening van het resultaat.”;

2° in paragraaf 2, tweede lid, wordt de vierde zin opgeheven;

3° in paragraaf 2 wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

“Als een vergelijkende selectie een module gemeenschappelijk heeft met een doorlopende selectie binnen hetzelfde niveau, geeft de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning de geslaagden een vrijstelling voor deze module wanneer ze deelnemen aan een doorlopende selectie. Deze vrijstelling heeft een geldigheidsduur van twee jaar vanaf de betekening van het resultaat.”;

4° in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden “zes maanden” vervangen door de woorden “twaalf maanden”.

Art. 6. Artikel 20bis, § 2, tweede lid, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 5 mei 2022, wordt aangevuld met de volgende zin:

“In voorkomend geval kan hij vooraf beslissen alle laureaten in de reserve op te nemen.”

Art. 7. In artikel 24 van hetzelfde besluit, hersteld bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden “van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning” ingevoegd tussen de woorden “Ontwikkeling” en “kondigt”;

2° het artikel wordt aangevuld met een paragraaf 4, luidende:

“§ 4. Als meerdere doorlopende selecties binnen eenzelfde niveau een module gemeenschappelijk hebben, geeft de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning de geslaagden een vrijstelling voor deze module.

Als een doorlopende selectie een module gemeenschappelijk heeft met een vergelijkende selectie binnen hetzelfde niveau, geeft de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning de geslaagden een vrijstelling voor deze module wanneer ze deelnemen aan een vergelijkende selectie.

Deze vrijstelling wordt ook toegekend aan de personen die geslaagd zijn voor dezelfde module in het kader van een selectietest bedoeld in artikel 2, 4°, b), van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeids-overeenkomst in sommige overheidsdiensten.

De vrijstelling heeft een geldigheidsduur van twee jaar vanaf de betekening van het resultaat.”

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 houdende de loopbaan van het Rijkspersoneel*

Art. 8. In artikel 23 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel, vervangen bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 oktober 2022, worden tussen het eerste en het tweede lid, twee leden ingevoegd, luidende:

“De oproep tot kandidaten kan vereisen dat de rijksambtenaar beschikt over een nuttige ervaring verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel. De kandidaat kan deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat, verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel.

In voorkomend geval dient de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de relevantie van de deelneemingsvoorwaarde bedoeld in het tweede lid te valideren.”.

CHAPITRE 2. — *Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État*

Art. 4. Dans la version néerlandaise de l'article 16, § 2, 3°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, inséré par l'arrêté royal du 23 octobre 2022, les mots “niveau bepaald bedoeld” sont remplacées par les mots “niveau bepaald”.

Art. 5. À l'article 20 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 12 mai 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 2, alinéa 2, la troisième phrase est remplacée par ce qui suit :

« Cette dispense est valable pour une durée de deux ans à dater de la notification du résultat. » ;

2° dans le paragraphe 2, alinéa 2, la troisième phrase est abrogée ;

3° dans le paragraphe 2, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

« Si une sélection comparative comporte un module commun avec une sélection continue au sein du même niveau, le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui accorde aux lauréats une dispense pour ce module lorsqu'ils participent à une sélection continue. Cette dispense est valable pour une durée de deux ans à dater de la notification du résultat. » ;

4° dans le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les mots « six mois » sont remplacés par les mots « douze mois ».

Art. 6. L'article 20bis, § 2, alinéa 2, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 5 mai 2022, est complété par la phrase suivante :

« Le cas échéant, il peut décider préalablement que tous les lauréats seront repris dans la réserve. »

Art. 7. A l'article 24 du même arrêté, rétabli par l'arrêté royal du 12 mai 2022, les modifications suivantes sont apportées:

1° au paragraphe 2, alinéa 2, les mots « du Service public fédéral Stratégie et Appui » sont insérés entre les mots « Développement » et « annonce » ;

2° l'article est complété par un paragraphe 4 rédigé comme suit :

« § 4. Si plusieurs sélections continues comportent un module en commun au sein du même niveau, le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui accorde aux lauréats une dispense pour ce module.

Si une sélection continue comporte un module en commun avec une sélection comparative au sein du même niveau, le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui accorde aux lauréats une dispense pour ce module lorsqu'ils participent à une sélection comparative.

Cette dispense est également accordée aux personnes qui ont réussi le même module dans le cadre d'une épreuve de sélection visée à l'article 2, 4°, b), de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics.

Le dispense a une durée de validité de deux ans à compter à dater de la notification du résultat. »

CHAPITRE 3. — *Modification de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant la carrière des agents de l'État*

Art. 8. Dans l'article 23 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État, remplacé par l'arrêté royal du 4 août 2004 et modifié par l'arrêté royal du 23 octobre 2022, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2:

« L'appel à candidats peut exiger que l'agent de l'État dispose d'une expérience utile liée à la description de fonction et au profil de compétences. Le candidat peut démontrer cette expérience par la détention d'un diplôme ou d'un certificat utile lié à la description de fonction et au profil de compétences.

Le cas échéant, le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui valide la pertinence de la condition de participation visée à l'alinéa 2. ».

Art. 9. In artikel 29 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 2, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 4 juli 2013, aangevuld met twee leden, luidende:

“De oproep tot kandidaten kan vereisen dat de rijksambtenaar beschikt over een nuttige ervaring verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel. De kandidaat kan deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat, verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel.

In voorkomend geval dient de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de relevantie van de deelnamevoorwaarde bedoeld in het tweede lid te valideren.”

Art. 10. In artikel 31, § 5, van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, worden tussen het eerste en het tweede lid twee leden ingevoegd, luidende:

“De oproep tot kandidaten kan vereisen dat de rijksambtenaar beschikt over een nuttige ervaring verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel. De kandidaat kan deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat, verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel.

In voorkomend geval dient de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de relevantie van de deelnamevoorwaarde bedoeld in het tweede lid te valideren.”

HOOFDSTUK 4. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het Rijkspersoneel

Art. 11. Artikel 7, § 2, derde lid, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het Rijkspersoneel, wordt vervangen als volgt:

“Zij kunnen beslissen enkel te worden geraadpleegd voor de betrekkingen die tot één of meer overheidsdiensten behoren, een bepaalde administratieve standplaats bevatten, een bepaald diploma vereisen, zich in een bepaald domein bevinden of een bepaald type van indienstneming inhouden. In voorkomend geval worden ze uitsluitend geraadpleegd voor betrekkingen die met hun keuze overeenstemmen. Ze kunnen steeds hun keuze wijzigen.”

Art. 12. In artikel 8, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, wordt de bepaling onder 2° vervangen als volgt:

“ten minste één assessor of diens plaatsvervanger.”.

Art. 13. In artikel 8bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 12 mei 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt opgeheven;

2° in het vroegere tweede lid, dat het eerste lid wordt, worden de woorden “bedoeld in artikel 8, 2°,” ingevoegd tussen de woorden “en assessor” en de woorden “mogen niet”;

3° in het vroegere derde lid, dat het tweede lid wordt, worden de woorden “in het eerste lid bepaalde selectiecommissie beslist” vervangen door de woorden “selectiecommissie met één assessor beslist”.

HOOFDSTUK 5. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten

Art. 14. – In artikel 2 van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 april 2024, wordt tussen het vierde en het vijfde lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Het personeelslid in dienst genomen in toepassing van het eerste lid, 4°, dient geen selectietest af te leggen voor een identieke functie binnen dezelfde overheidsdienst.”.

HOOFDSTUK 6. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt

Art. 15. Artikel 1 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 november 2022, wordt aangevuld met een bepaling onder 15°, luidende:

“15° directoraat-generaal: het directoraat-generaal van het directoraat Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.”

Art. 9. Dans l'article 29 du même arrêté, le paragraphe 2, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 4 juillet 2013, est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« L'appel à candidats peut exiger que l'agent de l'Etat dispose d'une expérience utile liée à la description de fonction et au profil de compétences. Le candidat peut démontrer cette expérience par la détention d'un diplôme ou d'un certificat utile lié à la description de fonction et au profil de compétences.

Le cas échéant, le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui valide la pertinence de la condition de participation visée à l'alinéa 2. ».

Art. 10. Dans l'article 31, § 5, du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 12 mai 2022, deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre les alinéas 1^{er} et 2:

« L'appel à candidats peut exiger que l'agent de l'Etat dispose d'une expérience utile liée à la description de fonction et au profil de compétences. Le candidat peut démontrer cette expérience par la détention d'un diplôme ou d'un certificat utile lié à la description de fonction et au profil de compétences.

Le cas échéant, le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui valide la pertinence de la condition de participation visée à l'alinéa 2. ».

CHAPITRE 4. — Modifications de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat

Art. 11. L'article 7, § 2, alinéa 3, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat est remplacé par ce qui suit :

« Ils peuvent décider de n'être consultés que pour les emplois relevant d'un ou de plusieurs services de l'Etat, comportant une résidence administrative particulière, exigeant un diplôme particulier, relevant d'un domaine particulier ou impliquant un type d'engagement particulier. Le cas échéant, ils ne seront consultés que pour les emplois correspondant à leur choix. Ils peuvent toujours modifier leur choix. »

Art. 12. Dans l'article 8, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 12 mai 2022, le point 2° est remplacé par ce qui suit :

« au moins un assesseur ou son suppléant. ».

Art. 13. Dans l'article 8bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 12 mai 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er} est abrogé ;

2° dans l'ancien alinéa 2, qui devient l'alinéa 1^{er}, les mots « visé à l'article 8, 2° » sont insérés entre les mots « et l'assesseur » et les mots « ne peuvent pas » ;

3° dans l'ancien alinéa 3, qui devient l'alinéa 2, les mots « la commission de sélection visée à l'alinéa 1^{er} décide » sont remplacés par les mots « la commission de sélection d'un assesseur décide ».

CHAPITRE 5. — Modifications de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics

Art. 14. Dans l'article 2 de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 16 avril 2024, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 4 et 5 :

« Le membre du personnel engagé en application de l'alinéa 1^{er}, 4°, est dispensé de présenter un test de sélection pour une fonction identique au sein du même service public. ».

CHAPITRE 6. — Modifications de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative

Art. 15. L'article 1^{er} de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative, modifié par l'arrêté royal du 10 novembre 2022, est complété par une disposition sous 15°, rédigée comme suit :

« 15° direction générale : la direction générale de la Direction Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui. »

Art. 16. In artikel 5 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid, 1°, tweede zin, wordt opgeheven;

2° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

“De oproep tot kandidaten kan vereisen dat de federaal statutair ambtenaar beschikt over een nuttige ervaring verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel. De federaal statutair ambtenaar kan deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat, verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel.”;

3° in het tweede lid, dat het derde lid wordt, worden de woorden “Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning” opgeheven.

Art. 17. In artikel 8, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 december 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning” opgeheven;

2° in het tweede lid worden de woorden “Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning” opgeheven;

3° in het zesde lid worden de woorden “Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning” opgeheven.

Art. 18. In artikel 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 november 2022, wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“De oproep tot kandidaten kan vereisen dat de statutair ambtenaar van een gefedereerde entiteit beschikt over een nuttige ervaring verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel. De statutair ambtenaar van een gefedereerde entiteit kan deze ervaring aantonen met een nuttig diploma of nuttig certificaat, verbonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel.”.

Art. 19. In artikel 18, derde lid, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 10 november 2022, worden de woorden “In afwijking van artikel 11, § 6, van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt behoudt de statutair ambtenaar van een gefedereerde entiteit:” vervangen door de woorden “De statutair ambtenaar van een gefedereerde entiteit behoudt:”.

HOOFDSTUK 7. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Art. 20. In het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wordt een artikel 9/2 ingevoegd, luidende:

“Artikel 9/2. § 1. Het personeelslid dat een functie uitoefent waarvoor het diploma van niveau 1 preventieadviseur is vereist, bekomt de weddeschaal die hem zou worden toegekend als hij wordt bevorderd naar niveau A zolang hij deze functie uitoefent op voorwaarde dat hij in dienst is in een lager niveau en hij minstens vijftig procent van zijn prestaties levert in het kader van deze functie.

Het personeelslid dat een functie uitoefent waarvoor het diploma van niveau 2 preventieadviseur is vereist, bekomt de weddeschaal die hem zou worden toegekend als hij wordt bevorderd naar niveau B zolang hij deze functie uitoefent op voorwaarde dat hij in dienst is in een lager niveau en hij minstens vijftig procent van zijn prestaties levert in het kader van deze functie.

§ 2. De geldelijke anciënniteit van het personeelslid bedoeld in paragraaf 1 wordt bepaald overeenkomstig artikel 13 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt.

Hij heeft geen enkele aanspraak op een benoeming in de klasse of de graad van deze functie.

Wanneer hij vervolgens, zonder dat er een onderbreking is, wordt bevorderd tot de graad of de klasse verbonden aan deze functie, wordt hij voor de schaal-, de graad- of de klasseanciënniteit beschouwd als zijnde bevorderd op de datum waarop hij de functie begon uit te oefenen. Deze datum kan niet verder terug kan gaan dan de datum waarop het personeelslid aan alle statutaire voorwaarden voldeed om te worden bevorderd tot de klasse of de graad van de functie.

De in het derde lid bepaalde terugwerkende kracht geldt slechts voor zover deze gunstig is voor de ambtenaar.”.

Art. 16. Dans l'article 5 du même arrêté les modifications suivantes sont apportées :

1° l'alinéa 1^{er}, 1°, deuxième phrase, est abrogé ;

2° il est inséré un alinéa rédigé comme suit entre l'alinéa 1^{er} et 2 :

« L'appel au candidats peut exiger que l'agent statutaire fédéral dispose d'une expérience utile liée à la description de fonction et au profil de compétences. L'agent statutaire fédéral peut démontrer cette expérience par la détention d'un diplôme ou d'un certificat utile lié à la description de fonction et au profil de compétences. » ;

3° dans l'ancien alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, les mots « Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui » sont abrogés.

Art. 17. Dans l'article 8, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 16 décembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots « Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui » sont abrogés ;

2° à l'alinéa 2, les mots « Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui » sont abrogés ;

3° à l'alinéa 6, les mots « Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui » sont abrogés.

Art. 18. Dans l'article 13 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 novembre 2022, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

« L'appel au candidats peut exiger que l'agent statutaire d'une entité fédérée dispose d'une expérience utile liée à la description de fonction et au profil de compétences. L'agent statutaire d'une entité fédérée peut démontrer cette expérience par la détention d'un diplôme ou d'un certificat utile lié à la description de fonction et au profil de compétences. ».

Art. 19. À l'article 18, alinéa 3, inséré par l'arrêté royal du 10 novembre 2022, les mots « Par dérogation à l'article 11, § 6, de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, l'agent statutaire d'une entité fédérée conserve » sont remplacés par les mots « L'agent statutaire d'une entité fédérée conserve : ».

CHAPITRE 7. — Modifications de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale

Art. 20. Dans l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, il est inséré un article 9/2 rédigé comme suit :

« Article 9/2. § 1. Le membre du personnel exerçant une fonction nécessitant le diplôme de conseiller en prévention de niveau 1 bénéficie de l'échelle de traitement qui lui serait attribuée s'il était promu au niveau A tant qu'il exerce cette fonction, à condition qu'il soit en service dans un niveau inférieur et qu'il effectue au moins cinquante pourcent de ses prestations dans cette fonction.

Le membre du personnel exerçant une fonction nécessitant le diplôme de conseiller en prévention de niveau 2 bénéficie de l'échelle de traitement qui lui serait attribuée s'il était promu au niveau B tant qu'il exerce cette fonction, à condition qu'il soit en service dans un niveau inférieur et qu'il effectue au moins cinquante pourcent de ses prestations dans cette fonction.

§ 2. L'ancienneté pécuniaire du membre du personnel visée au paragraphe 1^{er} est déterminée conformément à l'article 13 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale.

Il ne peut prétendre à une nomination dans la classe ou le grade de cette fonction.

Toutefois, s'il est ultérieurement promu, sans interruption, au grade ou à la classe correspondant à cette fonction, il est considéré, pour l'ancienneté d'échelle, de grade ou de classe, comme ayant été promu à la date à laquelle il a commencé à exercer la fonction. Cette date ne peut remonter au-delà de la date à laquelle le membre du personnel a rempli toutes les conditions statutaires de promotion à la classe ou au grade de la fonction.

La rétroactivité prévue à l'alinéa ne s'applique que dans la mesure où elle est favorable à l'agent. ».

Art. 21. In de Nederlandstalige versie van artikel 11, § 1, eerste lid, van hetzelfde besluit worden de woorden “de openbare diensten” vervangen door de woorden “de overheidsdiensten”.

Art. 22. In artikel 11 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 6 opgeheven.

Art. 23. In artikel 12 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 30 september 2021, wordt het zevende lid vervangen als volgt:

“In geval van onenigheid tussen de leidend ambtenaar en het personeelslid kan een beroep worden ingesteld tegen de beslissing bedoeld in het eerste lid bij de voorzitter van het directiecomité van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning binnen een termijn van zes maanden na de bekendmaking van de beslissing van de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde.”.

Art. 24. In artikel 13 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 27 juni 2021, wordt paragraaf 4 opgeheven.

Art. 25. In artikel 53 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 23 november 2015 en het koninklijk besluit van 14 januari 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 1°, van de Nederlandstalige versie, wordt het woord “schaalbonificatie” vervangen door het woord “weddeschaal”;

2° het vierde lid wordt opgeheven.

HOOFDSTUK 8. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 26. Artikel 22 geldt voor het personeelslid in dienst genomen na een oproep tot kandidaten gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* na 31 december 2022.

Artikel 24 geldt voor de ambtenaar bevorderd door overgang naar niveau A na een oproep tot kandidaten gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* na 31 december 2022.

Art. 27. De artikelen 22 en 24 hebben uitwerking met ingang van 1 januari 2024.

Art. 28. Onze ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 29 maart 2024.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

Art. 21. Dans la version néerlandaise de l'article 11, § 1, alinéa 1^{er}, du même arrêté, les mots « de openbare diensten » sont remplacés par les mots « de overheidsdiensten ».

Art. 22. Dans l'article 11 du même arrêté, le paragraphe 6 est abrogé.

Art. 23. À l'article 12 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 30 septembre 2021, l'alinéa 7 est remplacé comme suit :

« En cas de désaccord entre le fonctionnaire dirigeant et le membre du personnel, un recours contre la décision visée à l'alinéa 1^{er} peut être introduit auprès du président du comité de direction du Service public fédéral Stratégie et Appui dans un délai de six mois à compter de la notification de la décision du fonctionnaire dirigeant ou de son délégué. ».

Art. 24. À l'article 13 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 27 juin 2021, le paragraphe 4 est abrogé.

Art. 25. Dans l'article 53 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 23 novembre 2015 et l'arrêté royal du 14 janvier 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, 1°, de la version néerlandaise, le mot « schaalbonificatie » est remplacé par le mot « weddeschaal » ;

2° l'alinéa 4 est abrogé.

CHAPITRE 8. — *Dispositions transitoires et finales*

Art. 26. L'article 22 est applicable au membre du personnel entré en service à la suite d'un appel à candidatures publié au *Moniteur belge* après le 31 décembre 2022.

L'article 24 est applicable à l'agent promu par accession au niveau A à la suite d'un appel à candidatures publié au *Moniteur belge* après le 31 décembre 2022.

Art. 27. Les articles 22 et 24 produisent leurs effets le 1^{er} janvier 2024.

Art. 28. Nos ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 mars 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

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

[C – 2024/004387]

22 APRIL 2024. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 23 september 1959 waarbij het verzoekschrift der Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf tot erkenning van het Wetenschappelijk en technisch Centrum voor het Bouwbedrijf wordt ingewilligd en tot goedkeuring van zijn nieuwe statuten

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de besluitwet van 30 januari 1947 tot vaststelling van het statuut van oprichting en werking van de Centra belast met de bevordering en de coördinatie van de technische vooruitgang van de verschillende takken van 's lands bedrijfsleven door het wetenschappelijk onderzoek, artikel 18;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 september 1959 waarbij het verzoekschrift der Nationale Confederatie van het Bouwbedrijf tot erkenning van het Wetenschappelijk en technisch Centrum voor het Bouwbedrijf wordt ingewilligd;

Gelet op het voorstel van statuten, aangenomen door de Algemene Raad van het Wetenschappelijk en technisch Centrum voor het Bouwbedrijf tijdens zijn zitting van 29 november 2022;

Gelet op het advies 75.096/1 van de Raad van State, gegeven op 24 januari 2024, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

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

[C – 2024/004387]

22 AVRIL 2024. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 23 septembre 1959 accueillant la requête introduite par la Confédération Nationale de la Construction tendant à la reconnaissance du Centre scientifique et technique de la Construction et agréant ses nouveaux statuts

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 30 janvier 1947 fixant le statut de création et de fonctionnement de Centres chargés de promouvoir et de coordonner le progrès technique des diverses branches de l'économie nationale par la recherche scientifique, l'article 18 ;

Vu l'arrêté royal du 23 septembre 1959 accueillant la requête introduite par la Confédération Nationale de la Construction tendant à la reconnaissance du Centre scientifique et technique de la Construction ;

Vu la proposition des statuts, adoptée par le Conseil général du Centre scientifique et technique de la Construction en sa séance du 29 novembre 2022 ;

Vu l'avis 75.096/1 du Conseil d'État, donné le 24 janvier 2024, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;