

**Arrêté royal du 7 août 1939  
organisant l'évaluation et la carrière des  
agents de l'Etat** (26)

**Koninklijk besluit van 7 augustus 1939  
houdende de loopbaan van het federaal  
personeel** (26)

ARRETE(S) MODIFICATIF(S)

1. A.R. du 18.03.2004 (M.B. du 30.03.2004)
2. A.R. du 25.04.2004 (M.B. du 30.04.2004)
3. A.R. du 03.08.2004 (M.B. du 16.08.2004)
4. A.R. du 04.08.2004 (M.B. du 16.08.2004)
5. A.R. du 10.08.2005 (M.B. du 17.08.2005)
6. A.R. du 30.01.2006 (M.B. du 07.02.2006)
7. A.R. du 22.11.2006 (M.B. du 06.12.2006)
8. A.R. du 15.01.2007 (M.B. du 19.01.2007)
9. A.R. du 07.06.2007 (M.B. du 14.06.2007)
10. A.R. du 08.06.2007 (M.B. du 29.06.2007)
11. A.R. du 12.11.2008 (M.B. du 24.11.2008)
12. A.R. du 19.11.2008 (M.B. du 26.11.2008)
13. A.R. du 29.08.2009 (M.B. du 11.09.2009)
14. A.R. du 15.03.2010 (M.B. du 23.03.2010)
15. A.R. du 21.01.2013 (M.B. du 25.01.2013)
16. A.R. du 04.07.2013 (M.B. du 16.07.2013)
17. A.R. du 24.09.2013 (M.B. du 04.10.2013)
18. A.R. du 25.10.2013 (M.B. du 14.11.2013)
19. A.R. du 23.11.2015 (M.B. du 02.12.2015)
20. A.R. du 03.08.2016 (M.B. du 24.08.2016)
21. A.R. du 30-09-2021 (M.B. du 04.11.2021)
22. AR du 14-01-2022 (M.B. du 28.01.2022)
23. A.R. du 12.05.2022 (M.B. du 12.10.2022)
24. A.R. du 23.10.2022 (M.B. du 28.11.2022)
25. A.R. du 21.11.2023 (M.B. du 18.12.2023)
26. A.R. du 21.01.2024 (M.B. du 07.02.2024)
27. A.R. du 29.03.2024 (M.B. du 22.05.2024)

COORDINATION OFFICIEUSE

WIJZIGEND(E) BESLUIT(EN)

1. K.B. van 18.03.2004 (B.S. van 30.03.2004)
2. K.B. van 25.04.2004 (B.S. van 30.04.2004)
3. K.B. van 03.08.2004 (B.S. van 16.08.2004)
4. K.B. van 04.08.2004 (B.S. van 16.08.2004)
5. K.B. van 10.08.2005 (B.S. van 17.08.2005)
6. K.B. van 30.01.2006 (B.S. van 07.02.2006)
7. K.B. van 22.11.2006 (B.S. van 06.12.2006)
8. K.B. van 15.01.2007 (B.S. van 19.01.2007)
9. K.B. van 07.06.2007 (B.S. van 14.06.2007)
10. K.B. van 08.06.2007 (B.S. van 29.06.2007)
11. K.B. van 12.11.2008 (B.S. van 24.11.2008)
12. K.B. van 19.11.2008 (B.S. van 26.11.2008)
13. K.B. van 29.08.2009 (B.S. van 11.09.2009)
14. K.B. van 15.03.2010 (B.S. van 23.03.2010)
15. K.B. van 21.01.2013 (B.S. van 25.01.2013)
16. K.B. van 04.07.2013 (B.S. van 16.07.2013)
17. K.B. van 24.09.2013 (B.S. van 04.10.2013)
18. K.B. van 25.10.2013 (B.S. van 14.11.2013)
19. K.B. van 23.11.2015 (B.S. van 02.12.2015)
20. K.B. van 03.08.2016 (B.S. van 24.08.2016)
21. K.B. van 30-09-2021 (B.S. van 04.11.2021)
22. KB van 14-01-2022 (B.S. van 28.01.2022)
23. K.B. van 12.05.2022 (B.S. van 12.10.2022)
24. K.B. van 23.10.2022 (B.S. van 28.11.2022)
25. K.B. van 21.11.2023 (B.S. van 18.12.2023)
26. K.B. van 21.01.2024 (B.S. van 07.02.2024)
27. K.B. van 29.03.2024 (B.S. van 22.05.2024)

OFFICIEUZE COORDINATIE

**TITRE 1er. - DE L'EVALUATION** (17) comprenant les articles. 1<sup>er</sup> à 20 est abrogé

**TITEL I.- EVALUATIE** (17) die de artikelen 1 tot 20 bevat wordt opgeheven

**TITRE II. - DE LA CARRIERE DES AGENTS DE L'ETAT**

**TITEL II. - LOOPBAAN VAN HET RIJKSPERSONEEL**

## CHAPITRE Ier. - Classement des fonctions (4) (25)

### Section 1<sup>ère</sup>.- (14)

#### Art. 20bis.- (14)

Le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions classe les fonctions du niveau A dans une classe et les fonctions des niveaux B, C et D sur base de leur pondération (25).

(25) DROIT FUTUR à partir de 1 janvier 2026

#### Art. 20ter.- (4)

§ 1er.- Les fonctions (14) du niveau A,B, C et D (25) font l'objet d'une pondération sur la base des matrices de pondération suivantes :

- 1° expertise technique;
- 2° gestion de l'information;
- 3° gestion des tâches;
- 4° diriger;
- 5° relations interpersonnelles.

Chaque matrice de pondération comprend, conformément à l'annexe 1<sup>re</sup> du présent arrêté :

- 1° un axe vertical, reprenant le niveau de compétence;
- 2° un axe horizontal, reprenant les niveaux d'impact, de portée de responsabilité et d'ampleur.

## HOOFDSTUK I. - Rangschikking van functies (4) (25)

### Afdeling 1.- (14)

#### Art. 20bis.- (14)

De Minister tot wiens bevoegdheid Ambtenarenzaken behoort, rangschikt de functies van niveau A in een klasse en de functies van het niveau B, C en D op basis van hun weging (25).

(25) TOEKOMSTIG RECHT vanaf 1 januari 2026

#### Art. 20ter.- (4)

§ 1.- De functies (14) van het niveau A,B, C en D (25) maken het voorwerp uit van een weging op basis van de volgende wegingsmatrix :

- 1° technische expertise;
- 2° omgaan met informatie;
- 3° omgaan met taken;
- 4° leiding geven;
- 5° interpersoonlijke relaties.

Elke wegingsmatrix omvat, overeenkomstig bijlage 1 bij dit besluit :

- 1° een verticale as met het competentieniveau;
- 2° een horizontale as met de niveaus van impact, van draagwijdte van de verantwoordelijkheden en van omvang.

La combinaison des deux axes visés à l'alinéa 2 donne, pour chaque matrice, un résultat exprimé en un poids ou un pourcentage situé entre une valeur minimum et une valeur maximum fixée comme suit :

De combinatie van de twee assen bedoeld in het tweede lid geeft voor elke matrix een uitslag, uitgedrukt in een gewicht of een percentage gelegen tussen een minimumwaarde en een maximumwaarde die als volgt wordt vastgesteld :

| Matrix/Matrice   | Uitslag/Résultat | Minimumwaarde<br>Valeur minimum | Maximumwaarde<br>Valeur maximum |
|--|------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Technische expertise/<br>Expertise technique               | A                | 25                              | 1468                            |
| Omgaan met informatie/<br>Gestion de l'information         | B                | 15                              | 881                             |
| Omgaan met taken/<br>Gestion des tâches                    | C                | 15                              | 1488                            |
| Leiding geven/Diriger                                      | D                | 2 %                             | 49 %                            |
| Interpersoonlijke relaties/<br>Relations interpersonnelles | E                | 5                               | 294                             |

§ 2.- La pondération de chaque fonction <sup>(14)</sup> donne lieu à un résultat total établi comme suit sur la base des résultats obtenus pour chaque matrice en application du § 1<sup>er</sup> :

§ 2.- De weging van elke functie <sup>(14)</sup> resulteert in een totaal uitslag, die als volgt tot stand komt op grond van de uitslag van elke matrix met toepassing van § 1:

$$A + B + C + \frac{\{(A + B + C) * 0.8 * D\}}{2} + E$$

§ 3.- Selon le résultat de la pondération obtenu conformément au § 2, chaque fonction <sup>(14)</sup> est classée <sup>(25)</sup> comme suit :

§ 3.- Op basis van het resultaat overeenkomstig § 2, wordt elke functie <sup>(14)</sup> gerangschikt <sup>(25)</sup> als volgt :

- 1° la classe A1 si le résultat se situe entre 250 et 312 ;
- 2° la classe A2 si le résultat se situe entre 313 et 385 ;
- 3° la classe A3 si le résultat se situe entre 386 et 465 ;
- 4° la classe A4 si le résultat se situe entre 466 et 560 ;
- 5° la classe A5 si le résultat est supérieur à 561 ;

- 1° de klasse A1 indien het resultaat gelegen is tussen 250 en 312;
- 2° de klasse A2 indien het resultaat gelegen is tussen 313 en 385;
- 3° de klasse A3 indien het resultaat gelegen is tussen 386 en 465;
- 4° de klasse A4 indien het resultaat gelegen is tussen 466 en 560;
- 5° de klasse A5 indien het resultaat hoger is dan 561;

6° le niveau B si le résultat se situe entre 169 et 249 ; (25)

7° le niveau C si le résultat se situe entre 114 et 168 ; (25)

8° le niveau D si le résultat se situe entre 70 et 113. (25)

*(25) DROIT FUTUR à partir de 1 janvier 2026*

6° het niveau B als de score gelegen is tussen 169 en 249; (25)

7° het niveau C als de score gelegen is tussen 114 en 168; (25)

8° het niveau D als de score gelegen is tussen 70 en 113. (25)

*(25) TOEKOMSTIG RECHT vanaf 1 januari 2026*

**Art. 20quater.-** (14)

La pondération des fonctions est réalisée par un comité de pondération créé par et auprès du Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions.

**Art. 20quinquies.-** (4)(21)

Le comité de pondération est composé, en nombre égal par rôle linguistique pour les représentants visés au 1°, 2° et 3°, de :

- 1° trois représentants, de niveau A ou B, du Service public fédéral Stratégie et Appui - Direction générale Recrutement et Développement désignés par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions;
- 2° un représentant, de niveau A ou B, du Service public fédéral Stratégie et Appui - Direction générale Budget et Evaluation de la Politique désigné par le ministre qui a le budget dans ses attributions;
- 3° quatre représentants, de niveau A ou B, issus de services publics fédéraux -autres que « le Service public fédéral Stratégie et Appui - du Ministère de la Défense, d'institutions publiques de sécurité sociale ou d'organismes d'intérêt public, désignés par le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, sur proposition du président du comité de direction du service public fédéral dont ils relèvent ou de la personne chargée de la gestion journalière du Ministère de la Défense, de l'institution ou de l'organisme;
- 4° un expert externe, désigné par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

Des membres suppléants sont désignés de la même manière que les membres effectifs. Pour être désignés, les membres effectifs et

**Art. 20quater.-** (14)

De weging van de functies wordt uitgevoerd door een wegingscomité, opgericht door en bij de Minister tot wiens bevoegdheid Ambtenarenzaken behoort.

**Art. 20quinquies.-** (4)(21)

Het wegingscomité is, paritair per taalrol voor de vertegenwoordigers in 1°, 2° en 3° bedoeld, samengesteld uit :

- 1° drie vertegenwoordigers, van niveau A of B, van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning - Directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling aangewezen door de minister die de ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft;
- 2° een vertegenwoordiger, van niveau A of B, van de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning - Directoraat-generaal Begroting en Beleidsevaluatie aangewezen door de minister die de begroting onder zijn bevoegdheid heeft;
- 3° vier vertegenwoordigers, van niveau A of B, die voortkomen uit andere federale overheidsdiensten dan de Federale overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, uit het Ministerie van Landsverdediging, uit de openbare instellingen van sociale zekerheid of uit de instellingen van openbaar nut, aangewezen door de Minister die de Ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft, op voorstel van de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst waarvan ze afhangen of van de persoon belast met het dagelijks bestuur van het Ministerie van landsverdediging, van de openbare instelling of de instelling van openbaar nut;
- 4° een externe deskundige, aangewezen door de minister die de ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft.

De plaatsvervangende leden worden op dezelfde manier aangewezen als de vaste leden. Om aangewezen te worden moeten de

suppléants doivent avoir suivi avec fruit au préalable une formation à la méthode de pondération.

Le président du comité de pondération est désigné en son sein par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions.

**Art. 20sexies.-** (14)

Est abrogé.

**Art. 20septies.-** (14)

Est abrogé.

**Art. 20octies.-** (4)

§ 1er.- Tout au long du processus de pondération, les organisations syndicales représentatives sont informées du système de pondération appliqué et la transparence du classement (25) des fonctions (14) est garantie.

§ 2.- Il est créé une commission consultative de la pondération composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale représentative au sens de l'article 7 de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et d'un nombre égal de membres du comité de pondération désignés par le président.

Chaque membre effectif peut être accompagné d'un suppléant. Celui-ci n'a voix délibérative qu'en l'absence de l'effectif.

La présidence de la commission consultative de la pondération est assurée par le président du comité de pondération.

(14) Des experts peuvent être invités par le président à la demande d'un membre.

§ 3.- La commission consultative de la pondération est tenue informée et remet des avis

vaste en de plaatsvervangende leden vooraf een opleiding tot de wegingsmethode met vrucht hebben gevolgd.

De voorzitter van het wegingscomité wordt onder de leden aangewezen door de minister die de ambtenarenzaken onder zijn bevoegdheid heeft.

**Art. 20sexies.-** (14)

Wordt opgeheven.

**Art. 20septies.-** (14)

Wordt opgeheven.

**Art. 20octies.-** (4)

§ 1.- Gedurende het gehele wegingsproces wordt de representatieve vakorganisaties inzicht verschaft in het gehanteerde wegingssysteem en transparantie gewaarborgd bij de rangschikking (25) van de functies (14).

§ 2.- Er wordt een raadgevende commissie voor de weging opgericht, paritair samengesteld uit één vertegenwoordiger per representatieve vakorganisatie in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en een gelijk aantal leden van het wegingscomité door de voorzitter aangewezen.

Elke vertegenwoordiger mag vergezeld zijn van een plaatsvervanger. Deze heeft slechts een raadgevende stem, behoudens bij afwezigheid van de vertegenwoordiger.

Het voorzitterschap van de raadgevende commissie voor de weging wordt uitgeoefend door de voorzitter van het wegingscomité.

(14) Deskundigen kunnen uitgenodigd worden door de voorzitter, op vraag van een lid.

§ 3.- De raadgevende commissie voor de weging wordt op de hoogte gehouden en brengt

au Ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, soit unanimes, soit différenciés, sur toute question ayant trait à la pondération des (14) et au classement de toutes les fonctions ainsi qu'à leur organisation (25).

(25) DROIT FUTUR à partir de 1 janvier 2026

(14) **Section 2. - Abrogée**

**Art. 20nonies.-** (4)(12) (14)

Est abrogé.

**CHAPITRE II. - Dispositions générales applicables à la promotion des agents de l'Etat** (4)

**Art. 21.-**

.....

**Art. 22.-** (4)

La promotion au niveau A ou à l'intérieur de celui-ci, qu'elle se fasse par avancement à la classe supérieure ou par accession au niveau supérieur est accordée par Nous.

La promotion par avancement barémique au niveau A est attribuée par le ministre.

**Art. 23.-** (4)

La promotion au sein du niveau A qui est subordonnée à la vacance d'un emploi est attribuée après avis motivé du comité de direction.

(27) L'appel à candidats peut exiger que l'agent de l'Etat dispose d'une expérience utile liée à la

aan de Minister bevoegd voor ambtenarenzaken adviezen uit, hetzij eenparig, hetzij in verscheidenheid, over elke vraag die betrekking heeft op de weging van de (14) en de rangschikking van alle functies alsook op de organisatie ervan (25).

(25) TOEKOMSTIG RECHT vanaf 1 januari 2026

(14) **Afdeling 2. - Opgeheven**

**Art. 20nonies.-** (4)(12) (14)

Wordt opgeheven.

**HOOFDSTUK II. - Algemene bepalingen van toepassing op de bevordering van de Rijksambtenaren** (4)

**Art. 21.-**

.....

**Art. 22.-** (4)

De bevordering tot of in niveau A, of ze gebeurt door verhoging naar de hogere klasse of door overgang naar het hogere niveau wordt door Ons toegekend.

De bevordering door verhoging in weddenschaal in niveau A wordt toegekend door de minister.

**Art. 23.-** (4)

De bevordering binnen het niveau A die afhankelijk is van het vacant zijn van een betrekking, wordt toegekend na met redenen omkleed advies van het directiecomité.

(27) De oproep tot kandidaten kan vereisen dat de rijksambtenaar beschikt over een nuttige

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.

(27) 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.

(24) La promotion à la classe A2 comprend au minimum une épreuve orale. La promotion à la classe A3 ou supérieure comprend au minimum une épreuve interactive. Les membres de la commission desélection communiquent leurs observations aux membres du comité de direction.

(24) Par dérogation au deuxième alinéa, le comité de direction peut renoncer à l'organisation de l'épreuve orale ou interactive sur la base d'une décision motivée.

(24) Le comité de direction désigne les membres de la commission desélection pour les épreuves de promotion.

(24) Par dérogation au quatrième alinéa, le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui désigne les membres de la commission desélection dans les cas suivants :

- l'emploi est ouvert à la promotion à la classe supérieure et à la mobilité, en application de l'article 6bis, § 1er, troisième alinéa, deuxième tiret, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ;
- l'emploi est ouvert à la promotion à la classe supérieure et à la mobilité et il est recouru en même temps au recrutement, en application de l'article 6bis, § 1er, quatrième alinéa, de l'arrêté royal précité.

#### **Art. 24.-**

La promotion ou la nomination par changement de grade dans les niveaux B, C ou D est faite (20) par

expérience 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.

(27) In voorkomend geval dient de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de relevantie van de deelnemingsvoorwaarde bedoeld in het tweede lid te valideren.

(24) De bevordering naar de klasse A2 omvat minimaal een mondelinge proef. De bevordering naar de klasse A3 of hoger omvat minimaal een interactieve proef. De leden van selectiecommissie brengen hun bevindingen ter kennis van de leden van het directiecomité.

(24) In afwijking van het tweede lid kan het directiecomité afzien van de organisatie van de mondelinge of interactieve proef op basis van een gemotiveerde beslissing.

(24) Het directiecomité duidt de leden van de selectiecommissie voor de bevorderingsproeven aan.

(24) In afwijking van het vierde lid duidt de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning duidt de leden van de selectiecommissie aan in de volgende gevallen:

- de betrekking wordt opengesteld voor bevordering naar de hogere klasse en voor mobiliteit, in toepassing van artikel 6bis, § 1, derde lid, tweede streepje, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;
- de betrekking wordt opengesteld voor bevordering naar de hogere klasse en voor mobiliteit en er wordt gelijktijdig beroep gedaan op de aanwerving, in toepassing van artikel 6bis, § 1, vierde lid, van het voormelde koninklijk besluit.

#### **Art. 24.-**

De bevordering of de benoeming door verandering van graad in de niveaus B, C of D wordt



le président du comité de direction ou son délégué.

**Art. 25.-**

.....

**Art. 26.-** (4)

(8) Pour toute promotion qui est subordonnée à la vacance d'un emploi, il est établi une proposition. La proposition est faite par le comité de direction pour le niveau A; en ce cas, elle comprend au maximum cinq candidats par emploi vacant.

Dans les autres cas, la proposition est faite par le président du comité de direction ou son délégué.

**Art. 26bis.:** (20)

§ 1<sup>er</sup>.- Dans le niveau A, lorsqu'un emploi est pourvu par promotion suite à un appel à candidature au sein d'un service public fédéral, la proposition de classement établi pour chaque emploi vacant de promotion est communiquée par écrit ou par voie électronique à tous les candidats qui ont valablement introduit leur candidature. (8) (20)

Cette communication comporte au moins les informations suivantes : (20)

1°) la proposition de classement des candidats; (20)

2°) la possibilité pour l'agent qui s'estime lésé d'introduire, dans les 10 jours ouvrables de la communication, une réclamation auprès du comité de direction; (7) (20);

3°) la possibilité de demander à être entendu par le comité de direction; (20)

gedaan (20) door de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde.

**Art. 25.-**

.....

**Art. 26.-** (4)

(8) Voor elke bevordering die afhankelijk is van het vacant zijn van een betrekking, wordt er een voorstel uitgebracht. Het voorstel wordt gedaan door het directiecomité voor het niveau A; in dit geval, omvat het maximum vijf kandidaten per vacante betrekking.

In de andere gevallen wordt het voorstel gedaan door de voorzitter van het directiecomité of door zijn afgevaardigde.

**Art. 26bis.:** (20)

§ 1.- In niveau A wordt, wanneer een betrekking voorzien is door bevordering tengevolge van een oproep voor kandidaatstelling binnen een federale overheidsdienst, het voorstel van rangschikking dat is opgemaakt voor elke vacante bevorderingsbetrekking, schriftelijk of elektronisch meegedeeld aan alle kandidaten die hun kandidatuur geldig hebben ingediend. (8) (20)

Deze mededeling vermeldt ten minste de volgende informatie: (20)

1°) het voorstel van rangschikking van de kandidaten; (20)

2°) de mogelijkheid voor de ambtenaar die zich benadeeld acht om binnen de tien werkdagen na de mededeling een bezwaar in te dienen bij het directiecomité; (7) (20);

3°) de mogelijkheid om te vragen door het directiecomité te worden gehoord; (20)

4° la partie du procès-verbal de la séance du comité de direction relative au classement; (20)

5° la possibilité de consulter le dossier. (20)

La demande écrite ou électronique de consultation du dossier est adressée au président du comité de direction ou à son délégué. La consultation du dossier se fait dans le respect du caractère confidentiel des informations qui concerneraient d'autres agents et de la loi du 11 avril 1994 relative à la publicité de l'administration. (20)

Pour l'application de ce paragraphe, il y a lieu d'entendre par jour ouvrable : tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés légaux. (20)

§ 2.- (7) (20)

L'agent introduit sa réclamation par l'un des modes suivants : par courrier recommandé, par lettre remise de la main à la main ou par voie électronique. La réclamation introduite par lettre remise ou par voie électronique n'est opposable qu'à condition que le candidat dispose d'un accusé de réception qui atteste de la délivrance de la candidature.

Si l'agent demande à être entendu, il comparaît en personne, il ne peut ni se faire assister, ni se faire représenter.

Si l'agent régulièrement convoqué s'abstient sans excuse valable de se présenter, la procédure le concernant est considérée comme close.

4° het deel van het proces-verbaal van de zitting van het directiecomité betreffende de rangschikking; (20)

5° de mogelijkheid om het dossier te raadplegen. (20)

De schriftelijke of elektronische vraag om het dossier te raadplegen wordt gericht aan de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde. De raadpleging van het dossier gebeurt met naleving van het vertrouwelijk karakter van de informatie die op andere ambtenaren betrekking zou hebben en van de wet van 11 april 1994 betreffende de openbaarheid van bestuur. (20)

Voor de toepassing van deze paragraaf dient te worden verstaan onder werkdag: alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdagen, zondagen en feestdagen. (20)

§ 2.- (7) (20)

De ambtenaar dient zijn bezwaar in op een van de volgende wijzen: per aangetekend schrijven, per overhandigde brief of via elektronische weg. Het bezwaarschrift ingediend per overhandigde brief of via elektronische weg is slechts tegenstelbaar mits de kandidaat beschikt over een ontvangstmelding die de afgifte van de kandidaatstelling bewijst.

Indien de ambtenaar vraagt om gehoord te worden, verschijnt hij persoonlijk. Hij mag zich noch laten bijstaan, noch laten vertegenwoordigen.

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

Le comité de direction se prononce sur la base de la réclamation écrite ou électronique, même si l'agent peut se prévaloir d'une excuse valable, dès que la réclamation fait l'objet d'une seconde séance.

§ 3.- (7) (20)

Si, à la suite de l'examen de la réclamation, le classement initial n'est pas modifié, notification est faite de cette décision au seul candidat qui a introduit la réclamation.

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

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

A l'issue d'une nouvelle délibération, le comité de direction notifie le classement définitif à tous les candidats qui ont valablement introduit leur candidature

§ 4.- (4).

**Art. 26ter.:** (20) Est abrogé

§ 1<sup>er</sup>.- (20)

§ 2.- (20)

§ 3.- (4). (20)

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

§ 3.- (7) (20)

Indien, ingevolge het onderzoek van het bezwaarschrift, de oorspronkelijke rangschikking niet verandert, wordt deze beslissing enkel meegedeeld aan de kandidaat die een bezwaarschrift heeft ingediend.

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

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

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

§ 4.- (4)

**Art. 26ter.:** (20) Wordt opgeheven

§ 1.- (20)

§ 2.- (20)

§ 3.- (4) (20)

### **Art. 27.-**

.....

### **Art. 27bis.-**

Dans le niveau A, pour la promotion par avancement à la classe supérieure, la priorité est donnée à celui des candidats visés à l'article 26, alinéa 1<sup>er</sup>, qui a été proposé à l'unanimité par le comité de direction. (4)

Si le ministre estime ne pas pouvoir se rallier à la proposition unanime du comité de direction et s'il propose un autre des cinq candidats, sa proposition doit être spécialement motivée.

### **Art. 28.-** (4)

La promotion ainsi que le changement de (12) grade sont accordés sans qu'il puisse exister d'autres barrières, entre les divers services d'un même service public fédéral, que celles qui sont déterminées par Nous.

(12) Est abrogé.

## **CHAPITRE III. - De la promotion par accession aux niveaux B et C (16)**

### **Art. 29.-**

§ 1er.- (16) Est abrogé

§ 2.- Sans préjudice de l'article 28 du présent arrêté et de l'article 75 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, peuvent participer à une sélection comparative d'accession au niveau supérieur :

1° (16) Est abrogé

2° pour la promotion à un grade du niveau B,

### **Art. 27.-**

.....

### **Art. 27bis.-**

In het niveau A, wordt voor de bevordering door verhoging naar de hogere klasse de voorrang gegeven aan degene van de kandidaten bedoeld in artikel 26, eerste lid, die bij eenparigheid werd voorgesteld door het directiecomité. (4)

Indien de minister meent niet te kunnen instemmen met het eenparige voorstel van het directiecomité en indien hij een andere van de vijf kandidaten voordraagt, moet zijn voorstel met bijzondere redenen omkleed zijn.

### **Art. 28.-** (4)

De bevordering alsmede de verandering van (12) graad worden verleend zonder dat daarvoor andere afsluitingen tussen de verschillende diensten van een zelfde federale overheidsdienst kunnen bestaan dan die welke door Ons zijn vastgesteld.

(12) Wordt opgeheven.

## **HOOFDSTUK III.- Bevordering door overgang naar de niveaus B en C (16)**

### **Art. 29.-**

§ 1.- (16) Wordt opgeheven

§ 2.- Onverminderd artikel 28 van dit besluit en artikel 75 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, staat de vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau open :

1° (16) Wordt opgeheven

2° voor bevordering tot een graad van

les agents du niveau C du service public fédéral ; (1)

3° pour la promotion à un grade du niveau C, tous les agents du niveau D du service public fédéral. (3)

(4)

(27) 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.

(27) 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.

§ 3.- Les conditions de participation fixées en vertu du § 2 (16) doivent être remplies à la date que le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui (23) détermine.

L'agent qui, pendant la durée d'une sélection comparative d'accession au niveau supérieur, cesse de remplir une de ces conditions, perd le bénéfice de la réussite éventuelle de la sélection.

§ 4.- (1) (18) (19) (22) Sans préjudice de l'article 13 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, les lauréats, sous réserve qu'ils ne se soient pas vu attribuer la mention « insuffisant » (22) sont promus dans les emplois vacants dans leur service public fédéral ou leur service public fédéral de programmation, selon l'ordre de leur classement.

Toutefois, les lauréats peuvent aussi répondre à une offre d'un autre service visé à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines

niveau B, voor de ambtenaren van niveau C van de federale overheidsdienst; (1)

3° voor bevordering tot een graad van niveau C, voor alle ambtenaren van niveau D van de federale overheidsdienst. (3)

(4)

(27) 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.

(27) In voorkomend geval dient de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de relevantie van de deelnemingsvoorwaarde bedoeld in het tweede lid te valideren.

§ 3.- De deelnemingsvoorwaarden die bepaald zijn krachtens § 2 (16), moeten vervuld zijn op de door de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (23) bepaalde datum.

De ambtenaar die tijdens de duur van de vergelijkende selectie voor overgang naar het hogere niveau een van die voorwaarden niet langer vervult, verliest het voordeel van zijn eventueel slagen voor de selectie.

§ 4.- (1) (18) (19) (22) Onverminderd artikel 13 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel worden de geslaagden, onder voorbehoud dat ze geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen (22), bevorderd in de openstaande betrekkingen in hun federale overheidsdienst of in hun programmatorische federale overheidsdienst, volgens de volgorde van hun rangschikking.

De geslaagden kunnen echter ook ingaan op een aanbod van een andere dienst bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende

mesures en matière de fonction publique. Dans ce cas, par dérogation à l'article 15 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat, ce service peut soumettre les lauréats à une épreuve particulière complémentaire à l'issue de laquelle un nouveau classement est établi, qui ne vaut que pour ce service.

**Art. 29bis.-** (19) Est abrogé.

### **CHAPITRE IIIbis.- De la promotion par accession au niveau A** (16)

**Art. 30.-** (16)

L'agent de l'Etat peut être promu des niveaux B ou C au niveau A.

L'accession au niveau A se fait dans la première ou dans la deuxième classe, selon que la fonction à attribuer appartient à l'une ou à l'autre.

(18) Est abrogé.

**Art. 31.-** (16) (19) (22)

§ 1<sup>er</sup>.- Pour participer aux épreuves d'accession au niveau A, l'agent de l'Etat doit être dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion et ne pas s'être vu attribuer la mention « insuffisant »(22).

§ 2.- Les épreuves d'accession au niveau A se répartissent en trois séries.

§ 3.- La première série est organisée par la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui (23). Les épreuves de cette série visent à évaluer la

bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. In dat geval kan die dienst, in afwijking van artikel 15 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel, de geslaagden aan een bijkomende bijzondere proef onderwerpen waarna een nieuwe rangschikking wordt opgesteld die enkel voor die dienst geldt.

**Art. 29bis.-** (19) Wordt opgeheven

### **HOOFDSTUK IIIbis.- Bevordering door overgang naar niveau A** (16)

**Art. 30.-** (16)

De rijksambtenaar kan bevorderd worden van de niveaus B of C naar het niveau A.

De overgang naar het niveau A vindt plaats in de eerste of de tweede klasse, al naargelang de toe te kennen functie tot de ene of de andere klasse behoort.

(18) Wordt opgeheven.

**Art. 31.-** (16) (19) (22)

§ 1.- Om aan de proeven voor de overgang naar niveau A deel te nemen moet de rijksambtenaar zich in een administratieve stand bevinden waarin hij zijn aanspraken op bevordering kan laten gelden, en mag hij bij zijn laatste evaluatie geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen(22).

§ 2.- De proeven voor de overgang naar het niveau A zijn in drie reeksen ingedeeld.

§ 3.- De eerste reeks wordt georganiseerd door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning (23). De proeven van

capacité d'un agent à fonctionner au niveau A. Elles se concluent par une attestation de réussite ou un constat d'échec. L'attestation de réussite est valable sans limitation de temps.

Le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui <sup>(23)</sup> peut accorder dispense d'épreuves déjà réussies.

Un agent qui n'a pas réussi une épreuve est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de la possibilité de la présenter à nouveau.

§ 4.- La deuxième série comprend quatre épreuves qui visent à évaluer l'acquisition de connaissances. Chacune des quatre épreuves consiste dans le suivi et la réussite des cours d'au moins quatre crédits ECTS figurant au programme des masters d'une université ou d'une haute école de l'Espace économique européen. La deuxième série d'épreuves n'est accessible qu'aux lauréats de la première série d'épreuves.

Une de ces épreuves doit être choisie dans les domaines de l'économie, du droit ou des finances publiques.

Les trois autres épreuves sont choisies de commun accord par le candidat et le directeur Personnel et Organisation de son service public fédéral ou de son service public fédéral de programmation ou leur délégué.

Chaque service public fédéral ou service public fédéral de programmation peut également organiser lui-même les épreuves visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> moyennant avis favorable de deux professeurs d'université, un de chaque rôle linguistique, spécialisés dans la matière de ces épreuves. L'avis sera favorable si et seulement si les épreuves sont du niveau d'un master et correspondent chacune à au moins quatre crédits ECTS. Le service public fédéral ou service public fédéral de programmation concerné peut autoriser l'accès à ces épreuves aux agents des autres

die reeks beogen een evaluatie van het vermogen van een ambtenaar om in niveau A te functioneren. Ze worden afgesloten met een attest van slagen of een verslag van het niet-slagen. Het attest van slagen is onbeperkt in de tijd geldig.

De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning <sup>(23)</sup> kan een vrijstelling toekennen voor proeven waarvoor men reeds geslaagd is.

Een ambtenaar die niet geslaagd is voor een proef wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van de mogelijkheid van het opnieuw afleggen ervan.

§ 4.- De tweede reeks omvat vier proeven die een evaluatie van de verwerving van kennis beogen. Elk van de vier proeven bestaat in het volgen van en slagen voor cursussen van minstens vier ECTS-studiepunten van een masterprogramma van een universiteit of hogeschool van de Europese Economische Ruimte. De tweede reeks proeven is alleen toegankelijk voor de geslaagden van de eerste reeks proeven.

Een van die proeven dient gekozen te worden binnen de vakgebieden economie, recht of overheidsfinanciën.

De drie andere proeven worden gekozen in onderling akkoord tussen de kandidaat en de directeur Personeel en Organisatie van zijn federale overheidsdienst of van zijn programmatorische federale overheidsdienst of zijn afgevaardigde.

Elke federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst kan ook zelf de in het eerste lid bedoelde proeven organiseren, mits gunstig advies van twee hoogleraren, één van elke taalrol, gespecialiseerd in het vakgebied van die proeven. Het advies zal gunstig zijn indien en alleen indien de proeven tot het niveau van een master behoren en indien elke proef met minstens vier ECTS-studiepunten overeenkomt. De federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst kan de toegang tot deze proeven verlenen aan

services visés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Les candidats titulaires d'un master ou d'un autre diplôme qui donne accès au niveau A, délivré par une université ou une haute école de l'Espace économique européen sont considérés comme lauréats des épreuves de cette série.

Pour chaque épreuve de cette série, la réussite est valable sans limitation de temps.

Les épreuves de la présente série sont d'office considérées comme répondant aux conditions fixées par les articles 69 et 70 de l'arrêté du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

§ 5.- La troisième série est une sélection comparative par rapport à une fonction de la cartographie. Elle est organisée par la direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui <sup>(23)</sup>, qui peut en confier tout ou partie au service public fédéral ou service public fédéral de programmation qui demande l'organisation de cette sélection comparative. Elle n'est accessible qu'aux lauréats de la première et de la deuxième série d'épreuves.

<sup>(27)</sup> 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.

<sup>(51)</sup> 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.

La sélection comparative peut comprendre plusieurs épreuves dont la première peut être éliminatoire.

de ambtenaren van de andere diensten bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Kandidaten die houder zijn van een master of van een ander diploma dat toegang verleent tot het niveau A, die is uitgereikt door een universiteit of hogeschool van de Europese Economische Ruimte worden beschouwd als geslaagden van de proeven van deze reeks.

Voor elke proef van deze reeks is het slagen onbeperkt in de tijd geldig.

De proeven van de huidige reeks worden ambtshalve beschouwd als proeven die voldoen aan de voorwaarden vastgesteld door artikelen 69 en 70 van het besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

§ 5.- De derde reeks is een vergelijkende selectie voor een functie van de cartografie. Ze wordt georganiseerd door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, dat ze geheel of gedeeltelijk <sup>(23)</sup> kan toevertrouwen aan de federale overheidsdienst of programmatorische federale overheidsdienst die om de organisatie van de vergelijkende selectie vraagt. Ze is alleen toegankelijk voor de geslaagden van de eerste en de tweede reeks proeven.

<sup>(27)</sup> 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.

<sup>(51)</sup> In voorkomend geval dient de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling de relevantie van de deelnemingsvoorwaarde bedoeld in het tweede lid te valideren.

De vergelijkende selectie kan meerdere proeven omvatten, waarvan de eerste een uitsluitingsproef kan zijn.



La sélection comparative se conclut par un classement des candidats reconnus aptes à exercer la fonction.

Les résultats de la sélection comparative sont valables deux ans. Cette durée peut être prolongée une seule fois, pour un maximum de deux ans, par le président du comité de direction du service public fédéral ou le président du service public fédéral de programmation qui a demandé l'organisation de cette sélection.

**Art. 31bis.-** (16)(19) (22)

Les lauréats, sous réserve qu'ils ne se soient pas vus attribuer la mention « insuffisant »<sup>(22)</sup> sont promus <sup>(19)</sup> dans les emplois vacants dans leur service public fédéral ou leur service public fédéral de programmation, selon l'ordre de leur classement.

Ils peuvent aussi répondre à une offre d'un autre service visé à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. Ce service peut soumettre les lauréats à une épreuve complémentaire à l'issue de laquelle un nouveau classement est établi qui ne vaut que pour ce service. <sup>(19)</sup>

**Art. 31ter.-** (19) Est abrogé

**Art. 31quater.-** (19) Est abrogé

**Art. 31quinquies.-** (19) Est abrogé

**Art. 31sexies.-** (19) Est abrogé

De vergelijkende selectie wordt afgesloten met een rangschikking van de kandidaten die geschikt zijn bevonden om de functie uit te oefenen.

De resultaten van de vergelijkende selectie zijn twee jaar geldig. Die termijn kan een keer worden verlengd met maximum twee jaar, door de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst of de voorzitter van de programmatorische federale overheidsdienst die om de organisatie van die selectie heeft gevraagd.

**Art. 31bis.-** (16) (19) (22)

De geslaagden, onder voorbehoud dat ze geen vermelding "onvoldoende" hebben gekregen <sup>(22)</sup>, worden bevorderd in de openstaande betrekkingen in hun f<sup>(19)</sup>ederale overheidsdienst of in hun programmatorische federale overheidsdienst, volgens de volgorde van hun rangschikking.

Ze kunnen ook ingaan op een aanbod van een andere dienst bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. Die dienst kan de geslaagden aan een bijkomende proef onderwerpen. Na afloop van die proef wordt een nieuwe rangschikking opgesteld die enkel voor die dienst geldt. <sup>(19)</sup>

**Art. 31ter.-** (19) Wordt opgeheven

**Art. 31quater.-** (19) Wordt opgeheven

**Art. 31quinquies.-** (19) Wordt opgeheven

**Art. 31sexies.-** (19) Wordt opgeheven

**CHAPITRE IV. - De la promotion par avancement à la classe supérieure ou par avancement barémique (4)**

**HOOFDSTUK IV.- Bevordering door verhoging in de hogere klasse of door verhoging in weddenschaal (4)**

**Section I. - De l'ordre des promotions**

**Afdeling I. - Orde van de bevorderingen**

**Art. 30.-**

.....

**Art. 30.-**

.....

**Art. 31.-**

..... (4)

**Art. 31.-**

..... (4)

**Art. 32.-**

§ 1er.- Les promotions qui sont subordonnées à la réussite d'une sélection et pour lesquelles sont en compétition à la fois des lauréats de la sélection exigée et des candidats qui ont été dispensés de tout ou partie de cette même sélection, en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, sont conférées en accordant la préférence alternativement à un lauréat de la sélection puis à un candidat dispensé.

Toutefois, le candidat dispensé cède sa priorité au lauréat qui le suit immédiatement dans l'ordre de promotion ainsi établi, si ce lauréat est mieux classé que lui en application des dispositions qui gouvernent le classement des agents de l'Etat.

Entre lauréats d'une sélection, la promotion est accordée dans l'ordre de préférence suivant :

1° au lauréat dont le procès-verbal de la sélection a été clos à la date la plus ancienne;

**Art. 32.-**

§ 1.- De bevorderingen waarvoor een selectie is voorgeschreven en waarnaar tegelijk mededingen geslaagden van de vereiste selectie en kandidaten die krachtens een wets- of verordeningsbepaling geheel of gedeeltelijk van diezelfde selectie zijn vrijgesteld, worden verleend door beurtelings voorrang te verlenen eerst aan een geslaagde van de selectie vervolgens aan een vrijgesteld kandidaat.

De vrijgestelde kandidaat geeft evenwel zijn voorrang op ten gunste van de geslaagde die hem in de aldus opgemaakte orde van bevordering onmiddellijk opvolgt, indien deze geslaagde beter gerangschikt is dan hij op grond van de bepalingen die gelden inzake rangschikking van het rijkspersoneel.

Onder geslaagden van een selectie wordt de bevordering verleend in deze volgorde :

1° aan de geslaagde van de selectie waarvan het proces-verbaal op de verst afgelegene datum is afgesloten;

2° entre lauréats d'une même sélection, au lauréat le mieux classé suivant les dispositions qui gouvernent le classement des agents de l'Etat.

Entre candidats dispensés, la promotion est accordée à l'agent le mieux classé suivant les dispositions qui gouvernent le classement des agents de l'Etat. (4)

§ 2.- Les promotions qui sont subordonnées à la réussite d'une sélection et pour lesquelles sont seuls en compétition des candidats dispensés de tout ou partie de la sélection exigée, en vertu d'une disposition légale ou réglementaire, sont accordées dans l'ordre de préférence déterminé au § 1er, 4ème alinéa.

#### **Art. 33.-** (4)

Cet article sera abrogé au 1<sup>er</sup> septembre 2006 pour les agents de l'Etat titulaires du grade de collaborateur technique et le 1<sup>er</sup> septembre 2007 pour les agents de l'Etat titulaires du grade de collaborateur administratif. (article 6 de l'AR du 10.08.2005)

La promotion par avancement barémique au sein du niveau D, qui n'est pas subordonnée à la réussite d'une sélection, est accordée au candidat le mieux classé selon les dispositions qui gouvernent le classement des agents de l'Etat.

#### **Art. 34.-** (4) (20) Est abrogé

(18) **Section II. - Des formations certifiées aux niveaux B, C et D**

comportant les articles 35 à 37 est abrogée.

#### **Art. 38**

2° onder geslaagden van eenzelfde selectie, de ambtenaar die het best gerangschikt is volgens de bepalingen die gelden inzake rangschikking van het personeel.

Onder vrijgestelde kandidaten, wordt de bevordering verleend aan de ambtenaar die het best gerangschikt is volgens de bepalingen die gelden inzake rangschikking van het personeel. (4)

§ 2.- De bevorderingen waarvoor een selectie is voorgeschreven en waarnaar alleen kandidaten mededingen die krachtens een wets- of verordeningsbepaling geheel of gedeeltelijk van het vereiste examen zijn vrijgesteld, worden verleend in de volgorde bepaald in § 1, vierde lid.

#### **Art. 33.-** (4)

Dit artikel zal worden opgeheven op 1 september 2006 voor de personeelsleden van de Staat die houder zijn van de graad van technisch medewerker en op 1 september 2007 voor de personeelsleden van de Staat die houder zijn van de graad van administratief medewerker (artikel 6 van het KB van 10.08.2005)

De bevordering door verhoging in weddenschaal binnen het niveau D, die niet afhankelijk gesteld is van het slagen in een selectie, wordt verleend aan de kandidaat die het best gerangschikt is volgens de bepalingen die gelden inzake de rangschikking van de Rijksambtenaren.

#### **Art. 34.-** (4) (20) Wordt opgeheven

(18) **Afdeling II. - Gecertificeerde opleidingen in de niveaus B, C en D**

die de artikelen 35 tot 37 bevat wordt opgeheven.

#### **Art. 38**

(15) Est abrogé

(15) Wordt opgeheven

**Art. 39.-** (6)

...(13) Est abrogé

**Art. 39.-** (6)

- (13) Wordt opgeheven.

**Art. 40.-** (7)

...(13) Est abrogé

**Art. 40.-** (7)

- (13) Wordt opgeheven

**Section IIbis. - Des conditions de promotion au sein du niveau A (5)**

**Art. 41.-** (18)

Pour être promu à la classe A2, l'agent de l'Etat doit compter au moins deux années d'ancienneté de classe A1.

Pour être promu à la classe A3, l'agent de l'Etat doit compter au moins quatre années d'ancienneté dans la classe A2 ou au moins six ans d'ancienneté dans la classe A1 ou au moins six ans d'ancienneté dans les classes A1 et A2 ensemble.

Pour être promu à la classe A4, l'agent de l'Etat doit être nommé dans la classe A3.

Pour être promu à la classe A5, l'agent de l'Etat doit compter au moins deux années d'ancienneté de classe A4.

**(18) Section IIter (13). - Des formations certifiées au niveau A (4)(5)**

comportant l'article 42 est abrogée.

**Art. 43.-** (4)

**Afdeling IIbis. – Voorwaarden voor de bevordering in niveau A (5)**

**Art. 41.-** (18)

Om tot de klasse A2 te worden bevorderd moet de Rijksambtenaar ten minste twee jaar klasseanciënniteit in A1 hebben.

Om tot de klasse A3 te worden bevorderd moet de Rijksambtenaar ten minste vier jaar klasseanciënniteit in A2 of ten minste zes jaar klasseanciënniteit in A1 of ten minste zes jaar klasseanciënniteit in A1 en A2 samen in de klassen A1 en A2 hebben.

Om tot de klasse A4 te worden bevorderd moet de Rijksambtenaar in de klasse A3 benoemd zijn.

Om tot de klasse A5 te worden bevorderd moet de Rijksambtenaar ten minste twee jaar klasseanciënniteit in A4 hebben.

**(18) Afdeling IIter (13). - Gecertificeerde opleidingen in niveau A (4)(5)**

die het artikel 42 bevat wordt opgeheven.

**Art. 43.-** (4)

...(13) Est abrogé

**Art. 44.-** (4)

...(13) Est abrogé

**Art. 45.-**

(15) Est abrogé

(18) **Section IIquater. - Dispositions communes aux formations certifiées des différents niveaux**(13)

comportant les articles 46 à 50 est abrogée.

**Art. 51 à 59.-**

**Art. 60.-** (4) .....

(12) **Section III.- Communication des décisions de promotion et de changement de grade.**

**Art. 61.-** (4)

Les décisions de promotion, de changement (12) de grade sont communiquées par les soins de l'autorité à tous les agents qui réunissaient les conditions requises.

**Art. 62 à 63.-**  
.....

**Section IV. -** (4)

**Art. 64.-**

(4)  
**Art. 65.-**

- (13) Wordt opgeheven

**Art. 44.-** (4)

- (13) Wordt opgeheven

**Art. 45.-**

(15) Wordt opgeheven

(18) **Afdeling IIquater.- Gemeenschappelijke bepalingen voor de gecertificeerde opleidingen van de verschillende niveaus** (13)

die de artikelen 46 tot 50 bevat wordt opgeheven.

**Art. 51 tot 59.-**

**Art. 60.-** (4) .....

(12) **Afdeling III. - Mededeling van de beslissingen tot bevordering en verandering van graad.**

**Art. 61.-** (4)

De beslissingen tot bevordering, verandering (12) van graad worden medegedeeld door de overheid aan alle ambtenaren die de vereiste voorwaarden vervulden.

**Art. 62 tot 63.-**  
.....

**Afdeling IV. -** (4)

**Art. 64.-**

(4)  
**Art. 65.-**

(4)

## (12)CHAPITRE V.-      **Changement de grade**

### **Art. 66.-** (4)

(1) Le ministre compétent peut, de l'accord du ministre ayant la fonction publique dans ses attributions déterminer les grades d'un service public fédéral qui ne sont pas susceptibles d'être conférés par changement de grade ou en réserver l'accès à certains grades.

(11) Est abrogé.

La décision ministérielle visée à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut subordonner le changement (12) de grade à des conditions complémentaires et particulières de qualification professionnelle requises par la nature de l'emploi correspondant à la classe de métiers ou au grade à conférer. Elle peut en outre subordonner le changement de classe de métiers ou de grade à une vérification des aptitudes professionnelles requises pour exercer la fonction de la classe de métiers ou du grade à conférer; dans ce cas, elle détermine les modalités de ladite vérification.

### **Art. 67.-** ... (8)

### **Art. 67bis.-**

(4)

## **TITRE III. -      TRAJETS DE TRANSITION** (26)

### **CHAPITRE I. – Réorientation pour raisons professionnelles**

#### **Section I. Champ d'application**

### **Art. 68.-**

(4)

## (12)HOOFDSTUK V.-      **Verandering van graad**

### **Art. 66.-** (4)

(12) De bevoegde minister kan, met het akkoord van de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren, de graden van een federale overheidsdienst bepalen die niet bij wege van verandering van graad kunnen worden toegekend of waarvan de toegang ertoe wordt voorbehouden aan sommige graden.

(11) Wordt opgeheven.

De in het eerste lid bedoelde ministeriële beslissing kan voor de verandering (12) van graad aanvullende en bijzondere voorwaarden inzake beroepskwalificatie stellen welke de aard van de betrekking, die met de te verlenen vakklasse of graad overeenstemt, vereist. Daarenboven kan ze voor de verandering van klasse of van graad een onderzoek voorschrijven naar de beroepsgeschiktheid die vereist is om het ambt van de te verlenen vakklasse of graad uit te oefenen; in dat geval stelt ze de regelen van dit onderzoek vast.

### **Art. 67.-** ... (8)

### **Art. 67bis.-**

(4)

## **TITEL III. -      TRANSITIETRAJECTEN** (26)

### **HOOFDSTUK I. - Heroriëntering om professionele redenen**

#### **Afdeling I. Toepassingsgebied**

### **Art. 68.-**

Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires.

Le présent chapitre ne s'applique pas aux mandataires.

## Section II : Définitions

### Art. 69.-

Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

- service fédéral d'origine : un service fédéral de la fonction publique fédérale telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;
- service public d'accueil : l'administration mise en place par une autorité publique pour assurer ses missions légales obligatoires dont les membres du personnel sont soumis au statut des agents de l'Etat ;
- agent : tout membre du personnel d'un service fédéral dont la relation de travail avec l'autorité est définie unilatéralement par celle-ci ;
- contractuel : tout membre du personnel engagé au sein d'un service fédéral par un contrat de travail ;
- membre du personnel : tout travailleur employé par un service fédéral ;
- la réorientation pour raisons professionnelles : un processus visant à accompagner le membre du personnel dans le développement de sa carrière, processus dans lequel la découverte, le renforcement ou le développement des compétences du membre du personnel occupent une place centrale ;
- fonctionnaire dirigeant : le président du comité de direction d'un service public fédéral, le président d'un service public fédéral

Dit hoofdstuk is van toepassing op de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. Het is niet van toepassing op stagiairs.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de mandaathouders.

## Afdeling II: Definities

### Art. 69.-

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- federale dienst van herkomst: een federale dienst van het federaal openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;
- federale dienst van herkomst: een federale dienst van het federaal openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;
- ambtenaar: elk personeelslid van een federale dienst van wie de arbeidsrelatie met de overheid eenzijdig door deze overheid wordt bepaald;
- contractueel: elk personeelslid dat met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen in een federale dienst;
- personeelslid: elke werknemer in dienst van een federale dienst;
- de heroriëntering om professionele redenen: een proces gericht op de begeleiding van een personeelslid met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn loopbaan waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de competenties van het personeelslid centraal staan;
- leidend ambtenaar: de voorzitter van het directiecomité van een federale overheidsdienst, de voorzitter van een pro-

de programmation, le fonctionnaire dirigeant ou l'agent chargé de la gestion journalière d'une institution publique de sécurité sociale ou d'un organisme d'intérêt public, l'agent qui préside le conseil de direction du ministère de la Défense ;

- DG R&D : direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui.

### **Section III. Processus de réorientation pour raisons professionnelles**

#### **Art. 70.-**

§1<sup>er</sup>. La réorientation pour raisons professionnelles s'effectue au moyen d'un trajet d'accompagnement à la réorientation qui part d'un besoin de se réorienter du membre personnel pour des raisons de santé, ou à la suite d'une modification profonde de sa fonction ou en raison d'une volonté de réorientation en vue d'accroître son employabilité.

§2. Le trajet d'accompagnement à la réorientation comprend une phase d'orientation et une phase d'accompagnement.

§3. La phase d'orientation a pour objectif de cerner les possibilités de réorientation pour raisons professionnelles du membre du personnel, le cas échéant en tenant compte des capacités du membre du personnel, et d'envisager les différentes étapes à suivre pendant le trajet d'accompagnement à la réorientation.

À l'issue de la phase d'orientation, un profil de compétences et un plan de réorientation pour le membre du personnel sont établis.

Le plan de réorientation définit des actions utiles pour développer les compétences du membre du personnel dans le cadre de sa réorientation pour raisons professionnelles.

§4. La phase d'accompagnement vise à mettre en oeuvre le plan de réorientation.

Dans le cadre de cette mise en oeuvre, des

grammatorische federale overheidsdienst, de leidend ambtenaar of de ambtenaar belast met het dagelijks beheer van een openbare instelling van sociale zekerheid of van een instelling van openbaar nut, de ambtenaar die de directieraad van het Ministerie van Landsverdediging voorziet;

- DG R&O: directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

### **Afdeling III. Proces van heroriëntering om professionele redenen**

#### **Art. 70.-**

§1. De heroriëntering om professionele redenen verloopt via een begeleidingstraject ter heroriëntering dat vertrekt vanuit een nood van het personeelslid om zich te heroriënteren wegens gezondheidsredenen of wegens een grondige wijziging van zijn functie of wegens een wil tot heroriëntering met het oog op de verhoging van zijn inzetbaarheid.

§2. Het begeleidingstraject ter heroriëntering omvat een oriënteringsfase en een begeleidingsfase.

§3. Het doel van de oriënteringsfase is de mogelijkheden inzake heroriëntering om professionele redenen van het personeelslid in kaart te brengen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten van het personeelslid en de verschillende stappen die tijdens het begeleidingstraject ter heroriëntering moeten worden gevolgd.

Na de oriënteringsfase wordt er een competentieprofiel en een heroriënteringsplan voor het personeelslid opgemaakt.

Het heroriënteringsplan heeft tot doel acties te bepalen die nuttig zijn om de competenties van het personeelslid verder te ontwikkelen in het kader van zijn heroriëntering om professionele redenen.

§4. De begeleidingsfase beoogt het heroriënteringsplan uit te voeren.

In het kader van deze uitvoering worden er



formations, du coaching et, le cas échéant, des stages d'orientation au sein d'un service public d'accueil sont proposés au membre du personnel.

#### **Section IV. Bénéficiaires**

##### **Art. 71.-**

La réorientation pour raisons professionnelles est accessible :

- au membre du personnel qui fait une demande de réorientation auprès du fonctionnaire dirigeant ou de son délégué, à la suite d'une absence ininterrompue de plus de trois mois liée à une maladie ou de plus de douze mois pour d'autres absences, à l'exclusion :

- du congé lié à la protection de la maternité ;
- du congé parental non rémunéré ;
- de l'interruption de carrière pour congé parental ;
- du congé pour mission ;
- du congé pour mission d'intérêt général dans les cas visés aux points 1° et 3° du paragraphe 1er de l'article 104 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ;
- du congé visé à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes ;
- du congé visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique.

opleidingen, coaching en eventueel oriënterende stages bij een ontvangende overheidsdienst aan het personeelslid voorgesteld.

#### **Afdeling IV. Rechthebbenden**

##### **Art. 71. –**

De heroriëntering om professionele redenen is toegankelijk voor:

- het personeelslid dat een heroriëntering aanvraagt bij de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde na een ononderbroken afwezigheid van meer dan drie maanden in geval van afwezigheid wegens ziekte of meer dan twaalf maanden voor andere afwezigheden, met uitsluiting van:

- het verlof gekoppeld aan de bescherming van het moederschap;
- het onbezoldigd ouderschapsverlof;
- de loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof;
- het verlof voor opdracht;
- het en verlof voor opdracht van algemeen belang in de gevallen bedoeld in de punten 1 en 3 van paragraaf 1 van artikel 104 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;
- het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van de groepen;
- het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdienst.

- au membre du personnel qui, à la suite d'un trajet de réintégration, après une maladie ou un accident visé à l'article I.4-72 du code du bien-être au travail, a marqué son accord pour une réorientation pour raisons professionnelles ;
- à l'agent qui a été déclaré définitivement inapte pour sa fonction par la Commission des pensions et pour lequel le service fédéral d'origine ne trouve pas de solution ;
- au membre du personnel dont les tâches ont été substantiellement modifiées par suite d'une réorganisation du service fédéral ;
- à l'agent qui a fait l'objet d'une mutation d'office conformément à l'article 50 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

La réorientation pour raisons professionnelles n'est pas accessible :

- au membre du personnel qui fait l'objet d'une remédiation visée au titre II chapitre II de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale ou a obtenu la mention « insuffisant » lors de sa dernière évaluation à l'exception des cas mentionnés ci-dessus ;
- à l'agent qui fait l'objet d'une peine disciplinaire ou qui est suspendu dans l'intérêt du service.

## **Section V. Trajet d'accompagnement à la réorientation**

### **Art. 72.-**

§1<sup>er</sup>. Le fonctionnaire dirigeant du service fédéral d'origine ou son délégué introduit la demande de démarrage d'un trajet d'accompagnement à la réorientation auprès de la DG R&D.

§2. La DG R&D accorde l'accès à un trajet d'accompagnement à la réorientation sur base d'un entretien d'admission.

§3. Par trajet d'accompagnement à la réorientation, un accord tripartite est établi entre le service fédéral d'origine, la DG R&D et le membre du personnel.

- het personeelslid dat een re-integratietraject volgt na een ziekte of een ongeval bedoeld in artikel I.4-72 van de Codex over het welzijn op het werk en heeft ingestemd met een heroriëntering om professionele redenen;
- de ambtenaar die definitief ongeschikt is verklaard voor zijn functie door de Pensioencommissie en voor wie de federale dienst van herkomst geen oplossing vindt;
- het personeelslid waarvan de taken substantieel worden gewijzigd ten gevolge van een reorganisatie van de federale dienst;
- de ambtenaar die het voorwerp is geweest van een ambtshalve mutatie volgens artikel 50 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

De heroriëntering om professionele redenen is niet toegankelijk voor:

- het personeelslid dat het voorwerp uitmaakt van een remediëring bedoeld in titel II, hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt of de vermelding "onvoldoende" heeft gekregen bij zijn laatste evaluatie behoudens in de hogervermelde gevallen;
- de ambtenaar die het voorwerp uitmaakt van een tuchtstraf of die geschorst is in het belang van de dienst.

## **Afdeling V. Begeleidingstraject ter heroriëntering**

### **Art. 72.-**

§1. De leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde van de federale dienst van herkomst dient de aanvraag voor het opstarten van een begeleidingstraject ter heroriëntering in bij het DG R&O.

§2. Het DG R&O beslist over de toelating tot het begeleidingstraject ter heroriëntering op basis van een intakegesprek.

§3. Voor elk begeleidingstraject ter heroriëntering wordt er een tripartiete akkoord opgemaakt tussen de federale dienst van herkomst, het DG R&O en het personeelslid.

### **Art. 73.-**

La DG R&D, qui assume la direction du trajet d'accompagnement à la réorientation, est compétente pour :

- l'admission du membre du personnel dans le trajet d'accompagnement à la réorientation et l'élaboration de celui-ci ;
- l'établissement, par trajet d'accompagnement à la réorientation, d'un accord tripartite visé à l'article 72, § 3, et le contrôle sur sa mise en oeuvre et son déroulement ;
- la désignation d'un coordinateur de réorientation qui soutient le membre du personnel au cours des différentes phases du trajet d'accompagnement à la réorientation ;
- l'établissement d'un profil de compétences avec des pistes de réorientation possibles ;
- la formulation du plan de réorientation ;
- le cas échéant, la recherche d'un stage d'orientation dans un service public d'accueil.

### **Art. 74.-**

La phase d'orientation visée à l'article 70, § 3, comprend au moins un entretien entre le membre du personnel et un coordinateur de réorientation désigné par la DG R&D.

Le plan de réorientation comprend les actions à entreprendre en vue de renforcer les compétences techniques et génériques du membre du personnel et, le cas échéant, indique les conditions et le contexte adéquat au stage d'orientation.

### **Art. 75.-**

L'évaluation du membre du personnel qui bénéficie d'un trajet d'accompagnement à la réorientation prend en compte les spécificités liées à la réorientation pour raisons professionnelles.

### **Art. 73.-**

Het DG R&O dat de leiding over het begeleidingstraject ter heroriëntering neemt, is bevoegd voor:

- de toelating van het personeelslid tot het begeleidingstraject ter heroriëntering en de opmaak ervan ;
- de opmaak, per begeleidingstraject ter heroriëntering, van een tripartiete akkoord bedoeld in artikel 72, § 3, en het toezicht op de uitvoering en het verloop ervan ;
- de aanstelling van heroriënteringscoördinator die het personeelslid tijdens de verschillende fases van het begeleidingstraject ondersteunt ter heroriëntering ;
- de opmaak van een competentieprofiel met mogelijke heroriënteringspistes ;
- het formuleren van het heroriënteringsplan ;
- in voorkomend geval, het zoeken naar een oriënterende stage bij een ontvangende overheidsdienst.

### **Art. 74. –**

De in artikel 70, § 3, bedoelde oriënteringsfase omvat minstens één gesprek tussen het personeelslid en een door het DG R&O aangestelde heroriënteringscoördinator

Het heroriënteringsplan bevat de acties die moeten worden ondernomen om de technische en generieke competenties van het personeelslid te versterken en vermeldt in voorkomende geval de voorwaarden en de gepaste context voor de oriënterende stage.

### **Art. 75.-**

De evaluatie van het personeelslid dat een begeleidingstraject ter heroriëntering geniet, houdt rekening met de bijzonderheden die verband houden met de heroriëntering om professionele redenen.

## **Art. 76.-**

§1<sup>er</sup>. Le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin au terme de vingt-quatre mois, à compter de la date de signature de l'accord défini à l'article 72, § 3.

§2. Sans préjudice du paragraphe 1er, le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin d'office lorsqu'un emploi est attribué au membre du personnel à la suite d'un des modes d'attribution suivants :

- une mutation ou, le cas échéant, une affectation par le fonctionnaire dirigeant ou par son délégué, moyennant l'accord du membre du personnel, dans le respect de la partie V de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;
- un changement de grade ;
- une promotion administrative ;
- une mobilité fédérale, une mobilité d'office ou une mise à disposition autre que celle visée à la section VI ;
- une procédure de sélection comparative ou continue ;
- un engagement contractuel.

Sans préjudice du paragraphe 1er, le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin d'office :

- lorsque que le directeur général de la DG R&D constate que le membre du personnel concerné ne satisfait pas aux exigences du trajet d'accompagnement à la réorientation ;
- lorsqu'aucun stage d'orientation n'est proposé dans les six mois qui suivent l'engagement tripartite visé à l'article 72, § 3 ;
- à la demande du membre du personnel.

## **Section VI. Stage d'orientation**

### **Art. 77.-**

## **Art. 76.-**

§1. Het begeleidingstraject ter heroriëntering eindigt na vierentwintig maanden, te rekenen vanaf de datum waarop het in artikel 72, § 3, bepaalde akkoord werd ondertekend.

§2. Onverminderd het eerste lid eindigt het begeleidingstraject ter heroriëntering ambtshalve wanneer een betrekking wordt toegekend aan het personeelslid volgens één van de volgende toekenningswijzen:

- een mutatie of, in voorkomend geval, een aanwijzing door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde, van het personeelslid op voorwaarde dat die laatste daarmee instemt, met inachtneming van deel V van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;
- een verandering van graad;
- een administratieve bevordering;
- federale mobiliteit, ambtshalve mobiliteit of een terbeschikkingstelling anders dan deze bedoeld in afdeling VI;
- een vergelijkende of doorlopende selectieprocedure;
- een contractuele verbintenis.

Onverminderd het eerste lid eindigt het begeleidingstraject ter heroriëntering van rechtswege:

- wanneer de directeur-generaal van het DG R&O vaststelt dat het personeelslid niet aan de eisen van het begeleidingstraject ter heroriëntering voldoet ;
- wanneer er geen oriënterende stage voorgesteld werd binnen de zes maanden volgend op het tripartite akkoord voorzien in artikel 72, § 3 ;
- op verzoek van het personeelslid.

## **Afdeling VI. Oriënterende stage**

### **Art. 77.-**

§1<sup>er</sup>. Sans préjudice des mesures spécifiques du présent chapitre, le stage d'orientation est soumis à la mise à disposition visée à l'article 51 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative. La convention de mise à disposition temporaire est établie après accord du directeur général de la DG R&D ou de son délégué.

§2. Le membre du personnel peut effectuer au maximum dix-huit mois de stage d'orientation par trajet d'accompagnement à la réorientation.

Un stage d'orientation dure au minimum six mois. Au cours du stage d'orientation, le service public d'accueil fait rapport sur le fonctionnement du membre du personnel.

Sans préjudice de l'alinéa 1er, la durée maximale d'un stage d'orientation, pour la même fonction au sein du même service public d'accueil est toutefois limitée à douze mois.

Le membre du personnel qui refuse trois fois un stage d'orientation est exclu du trajet d'accompagnement à la réorientation.

§3. Pendant le stage d'orientation, le membre du personnel reste rémunéré par le service fédéral d'origine. Les indemnités et les allocations sont prises en charge par le service public d'accueil, sauf si le service fédéral d'origine et le service public d'accueil s'accordent autrement.

S'il advient que le membre du personnel bénéficie d'une formation spécifique à la fonction exercée dans le stage d'orientation, le service public d'accueil en assume le coût.

Les conditions de travail du membre du personnel qui effectue un stage d'orientation relatives à l'horaire de travail, au télétravail, au travail en bureau satellite et au congé de récupération, sont celles définies conformément aux dispositions en vigueur dans le service public d'accueil.

Le membre du personnel demande le congé annuel de vacances, le congé d'aidant et le congé

§1. Onverminderd de specifieke maatregelen van dit hoofdstuk is de oriënterende stage onderworpen aan de bepalingen met betrekking tot de terbeschikkingstelling bedoeld in artikel 51 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt. De overeenkomst voor een tijdelijke terbeschikkingstelling wordt opgesteld na akkoord van de directeur-generaal van het DG R&O of zijn afgevaardigde.

§2. Een personeelslid kan maximum achttien maanden een stage doorlopen tijdens een begeleidingstraject ter heroriëntering.

Eén oriënterende stage duurt minstens zes maanden. Tijdens een oriënterende stage de overheidsdienst van ontvangst rapporteert over het functioneren van het personeelslid.

Onverminderd de toepassing van alinea 1 is de maximale duur van een oriënterende stage, voor eenzelfde functie binnen eenzelfde ontvangende overheidsdienst, evenwel beperkt tot twaalf maanden.

Het personeelslid dat drie keer een oriënterende stage weigert is verder uitgesloten van het heroriënteringstraject.

§3. Tijdens de oriënterende stage blijft het personeelslid bezoldigd door de overheidsdienst van herkomst. De vergoedingen en toelagen worden ten laste genomen door de ontvangende overheidsdienst, tenzij de federale dienst van herkomst en de ontvangende overheidsdienst anders overeenkomen.

Als het personeelslid een specifieke opleiding kan genieten verbonden aan de functie uitgeoefend tijdens de oriënterende stage, zal de ontvangende overheidsdienst instaan voor de kosten.

De arbeidsvoorwaarden van het personeelslid dat een oriënterende stage verricht met betrekking tot het werkrooster, telewerk, satellietwerk en inhaalrust zijn die welke bepaald zijn overeenkomstig de geldende bepalingen in de ontvangende overheidsdienst.

Het personeelslid vraagt het jaarlijks vakantieverlof, het zorgverlof en het omstandigheidsverlof

de circonstances auprès du service public d'accueil.

En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel avertit le service public d'accueil, conformément aux dispositions en vigueur dans ce service.

Le membre du personnel introduit la demande de congé pour interruption de la carrière professionnelle, les prestations réduites pour convenance personnelle, les prestations réduites pour raisons médicales, la semaine de quatre jours, le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, l'absence de longue durée pour raisons personnelles, le congé parental non rémunéré, le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé parental d'accueil, le congé pour soins d'accueil, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial auprès du service public d'accueil, mais l'octroi du congé relève du service fédéral d'origine.

Le service public d'accueil informe le service fédéral d'origine des congés et absences visés aux alinéas 3 et 4 et sollicite l'accord du service fédéral d'origine pour l'octroi d'un congé visé à l'alinéa 5.

§4. Sans préjudice du paragraphe 1er, le stage d'orientation prend fin d'office :

- au terme fixé conformément au paragraphe 2 ;
- lorsque le service public d'accueil constate que le membre du personnel ne satisfait pas aux exigences du stage d'orientation, moyennant un préavis de minimum quinze jours ;
- lorsque le membre du personnel en fait la demande, moyennant un préavis de minimum quinze jours ;
- lorsque le membre du personnel bénéficie d'un congé à temps plein dans le cadre d'une interruption de la carrière ou une absence de longue durée pour raisons personnelles.

Le cas échéant, les parties peuvent s'accorder sur un délai de préavis plus court lorsqu'il est fait application de l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>.

aan bij de ontvangende overheidsdienst.

Bij ziekte of ongeval verwittigt het personeelslid de ontvangende overheidsdienst overeenkomstig de geldende bepalingen in die dienst.

Het personeelslid dient de aanvraag voor verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan, verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid, verminderde prestaties wegens medische redenen, een vierdagenweek, halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, onbezoldigd ouderschapsverlof, adoptieverlof, opvangverlof, pleegouderverlof, pleegzorgverlof of verlof om dwingende redenen van familiaal belang in bij de ontvangende overheidsdienst, maar de toekenning van het verlof valt onder de federale dienst van herkomst.

De overheidsdienst van ontvangst informeert de federale dienst van herkomst over de in het derde en vierde lid bedoelde verloven en afwezigheden en vraagt het akkoord van de federale dienst van herkomst voor de toekenning van een in het vijfde lid bedoeld verlof.

§4. Onverminderd paragraaf 1 eindigt de oriënterende stage van rechtswege:

- bij het verstrijken van de termijn die is bepaald overeenkomstig paragraaf 2;
- wanneer de ontvangende overheidsorganisatie vaststelt dat het personeelslid niet voldoet aan de eisen van de oriënterende stage mits een opzegtermijn van 15 dagen;
- wanneer het personeelslid hiervoor een aanvraag doet mits een opzegtermijn van 15 dagen ;
- wanneer het personeelslid geniet van een voltijds verlof voor onderbreking van de loopbaan of een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden.

Desgevallend kunnen de partijen overeenkomen om een kortere opzeggingstermijn te voorzien dan diegene die is voorzien in de alinea's 1, 2<sup>o</sup> en

La demande du membre du personnel de mettre un terme au stage d'orientation visée sous le point 3° équivaut à un refus au sens du paragraphe 2, alinéa 4.

## **CHAPITRE II. – Trajet d'apprentissage professionnel**

### **Section I. Dispositions communes**

#### **Art. 78.-**

Ce chapitre s'applique aux agents des services fédéraux recrutés dans une fonction du trajet d'apprentissage professionnel soit via la mobilité, soit via une procédure de recrutement.

#### **Art. 79.-**

Pour l'application du présent chapitre, il convient d'entendre par :

1° service fédéral : un service de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;

2° membre du personnel : l'agent ou le stagiaire ;

3° aspirant : l'agent de l'État transféré dans le trajet d'apprentissage professionnel via la mobilité fédérale ;

4° membre du personnel recruté : l'agent recruté dans le trajet d'apprentissage professionnel via une procédure de recrutement ;

5° directeur général : directeur général Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui ;

6° jour ouvrable : tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés ;

7° directeur P&O : le directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation

3°.

De aanvraag van het personeelslid om een einde te stellen aan de oriënterende stage bedoeld in de bepaling onder punt 3° komt overeen met een weigering bedoeld in paragraaf 2, vierde lid.

## **HOOFDSTUK II. – Werkplekleertraject**

### **Afdeling I. Gemeenschappelijke bepalingen**

#### **Art. 78.-**

Dit hoofdstuk geldt voor ambtenaren van federale diensten die hetzij via mobiliteit, hetzij via rekrutering worden aangeworven in een functie binnen het werkplekleertraject.

#### **Art. 79.-**

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1° federale dienst: een dienst binnen het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

2° personeelslid: de ambtenaar of stagiair;

3° aspirant: de ambtenaar die via federale mobiliteit in het werkplekleertraject is aangeworven;

4° aangeworven personeelslid: de ambtenaar die via een aanwervingsprocedure in het werkplekleertraject is aangeworven;

5° directeur-generaal: de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning;

6° werkdag: alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdag, zondagen en feestdagen;

7° P&O-directeur: de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie of, in

ou, dans les services fédéraux où cette fonction n'existe pas, l'agent qui est responsable du service chargé de la gestion des ressources humaines ou, à défaut, l'agent qui est responsable du service du personnel ;

8° arrêté sur les congés : l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ;

9° arrêté sur l'évaluation : l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale ;

10° arrêté sur la mobilité : arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

#### **Art. 79bis.-**

Le trajet d'apprentissage consiste en un programme de formation obligatoire et une période d'évaluation du membre du personnel et en un travail de fin de trajet.

Un service fédéral peut recruter du personnel dans le trajet d'apprentissage professionnel, soit via la mobilité fédérale soit via une procédure de recrutement, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1° la fonction à pourvoir se trouve sur la liste des métiers en pénurie visée à l'article 16, § 2, 1°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;

2° le membre du personnel a réussi la sélection comparative.

Les dispositions suivantes ne sont pas applicables à la sélection comparative visée à l'alinéa 2, 2° :

1° article 2, alinéa 3, de l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert ;

de federale diensten waar deze functie niet is toegekend, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de dienst belast met het humanresourcesmanagement of, bij gebrek hieraan, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de personeelsdienst;

8° verloffbesluit: het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

9° evaluatiebesluit: het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt;

10° mobiliteitsbesluit: koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

#### **Art. 79bis.-**

Het werkplekleertraject bestaat uit een verplicht opleidingsprogramma, een evaluatieperiode van het personeelslid en een eindwerk.

Een federale dienst kan hetzij via federale mobiliteit, hetzij via aanwerving personeel in dienst nemen in het werkplekleertraject indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

1° de te begeven functie staat op de lijst met knelpuntberoepen bedoeld in artikel 16, § 2, 1°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

2° het personeelslid is geslaagd voor de vergelijkende selectie.

De volgende bepalingen zijn niet van toepassing op de vergelijkende selectie bedoeld in het tweede lid, 2°:

1° artikel 2, derde lid, van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing;



2° article 2, 3°, de l'arrêté royal du 26 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert.

Le directeur général ou son délégué compare la motivation, la capacité d'apprentissage et les compétences des candidats à la lumière des compétences génériques et techniques de la fonction.

Le directeur général détermine :

1° le contenu, les objectifs d'apprentissage et la durée du programme de formation selon la fonction ;

2° le règlement visant à organiser la formation ;

3° le contenu et la forme du travail de fin de trajet en concertation avec le service d'accueil et le membre du personnel.

#### **Art. 79ter.-**

§ 1<sup>er</sup>. Le membre du personnel suit le trajet d'apprentissage professionnel en principe à temps plein. Toutefois, en cas de prestations à temps partiel, la durée du stage est prolongée à due concurrence.

§ 2. Pour calculer la durée du trajet d'apprentissage professionnel, toutes les périodes durant lesquelles le membre du personnel se trouve dans une position d'activité de service sont prises en considération.

Les périodes d'absence pendant le trajet d'apprentissage professionnel entraînent une prolongation de celui-ci dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, trente jours ouvrables, même si le membre du personnel est dans une position d'activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des trente jours ouvrables, les absences résultant des congés suivants :

2° artikel 2, 3°, van het koninklijk besluit van 26 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing.

De directeur-generaal of zijn afgevaardigde vergelijkt de motivatie, het leervermogen en de competenties van de kandidaten in het licht van de generieke en technische competenties van de functie.

De directeur-generaal bepaalt:

1° de inhoud, de leerdoelstellingen en de duur van het opleidingsprogramma afhankelijk van de functie;

2° het opleidingsreglement;

3° de inhoud en de vorm van het eindwerk in samenspraak met de dienst van bestemming en het personeelslid.

#### **Art. 79ter.-**

§ 1. Het personeelslid volgt het werkpleklertraject in principe voltijds. De duur wordt op evenredige wijze verlengd in geval van deeltijdse prestaties.

Alle periodes waarin het personeelslid zich in de stand van dienstactiviteit bevindt, komen in aanmerking om de duur van het werkpleklertraject te berekenen.

Periodes van afwezigheid gedurende het werkpleklertraject hebben een verlenging ervan tot gevolg, vanaf het moment dat ze, in één of verschillende malen, dertig werkdagen overschrijden, zelfs als het personeelslid in de stand van dienstactiviteit is.

Komen niet in aanmerking voor de berekening van de dertig werkdagen, afwezigheden ten gevolge van:

1° le congé annuel de vacances visé aux articles 10 à 13 de l'arrêté sur les congés ;

2° le congé visé à l'article 14 de l'arrêté sur les congés ;

3° les congés de circonstances visés à l'article 15 de l'arrêté sur les congés.

1° het vakantieverlof bedoeld in de artikelen 10 tot en met 13 van het verlofbesluit;

2° het verlof bedoeld in artikel 14 van het verlofbesluit;

3° het omstandigheidsverlof bedoeld in artikel 15 van het verlofbesluit.

#### **Art. 79quater.-**

Par dérogation à l'article 1er, §§ 1er et 2, de l'arrêté sur les congés, le membre du personnel a droit aux congés et absences suivants :

1° le congé annuel de vacances visé aux articles 10 à 13 de l'arrêté sur les congés ;

2° le congé visé à l'article 14 de l'arrêté sur les congés ;

3° les congés de circonstances visés à l'article 15 de l'arrêté sur les congés ;

4° le congé d'aidant visé à l'article 20 de l'arrêté sur les congés ;

5° la protection de la maternité visée au chapitre IV de l'arrêté sur les congés ;

6° le congé parental visé aux articles 34 à 35/1 de l'arrêté sur les congés ;

7° Le congé d'adoption visé à l'article 36 de l'arrêté sur les congés ;

8° le congé de maladie visé au chapitre VIII, section I, de l'arrêté sur les congés ;

9° la disponibilité pour maladie visée au chapitre IX de l'arrêté sur les congés ;

10° le contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident visé au chapitre IXbis de l'arrêté sur les congés ;

11° les prestations réduites pour convenance personnelle s'élevant à quatre cinquièmes ou neuf dixièmes des prestations

#### **Art. 79quater.-**

In afwijking van artikel 1, §§ 1 en 2, van het verlofbesluit, heeft het personeelslid recht op de volgende verloven en afwezigheden:

1° het vakantieverlof bedoeld in de artikelen 10 tot en met 13 van het verlofbesluit;

2° het verlof bedoeld in artikel 14 van het verlofbesluit;

3° het omstandigheidsverlof bedoeld in artikel 15 van het verlofbesluit;

4° het zorgverlof bedoeld in artikel 20 van het verlofbesluit;

5° de moederschapsbescherming bedoeld in Hoofdstuk IV van het verlofbesluit;

6° het ouderschapsverlof bedoeld in de artikelen 34 tot en met 35/1 van het verlofbesluit;

7° het adoptieverlof bedoeld in artikel 36 van het verlofbesluit;

8° het verlof wegens ziekte bedoeld in hoofdstuk VIII, afdeling I, van het verlofbesluit;

9° de beschikbaarheid wegens ziekte bedoeld in hoofdstuk IX van het verlofbesluit;

10° de controle op de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongeval bedoeld in hoofdstuk IXbis van het verlofbesluit;

11° de verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten belope van vier vijfden of negen tienden van de

qui lui sont normalement imposées visées à l'article 140 de l'arrêté sur les congés ;

12° le congé visé aux articles 81, §§ 1<sup>er</sup> et 2, 82, 83 et 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

## Section II. Mobilité fédéral

### Art. 79quinquies.-

Le statut des agents de l'État, à l'exception des dérogations prévues dans ce chapitre, s'applique à l'aspirant.

### Art. 79sexies.-

Par dérogation à l'article 8, alinéa premier, de l'arrêté sur la mobilité, la période de probation de l'aspirant est de 12 mois.

Par dérogation à l'article 8, alinéa quatre, de l'arrêté sur la mobilité, la candidature du membre du personnel est définitivement acceptée ou refusée conformément aux conditions fixées dans cette section.

Par dérogation à l'article 8bis, § 2, alinéa premier, de l'arrêté sur la mobilité, l'aspirant est soumis, pendant le trajet d'apprentissage, aux règles relatives à l'appréciation de ses titres et mérites et à l'évaluation qui lui sont applicables dans le service d'accueil.

Par dérogation à l'article 65, § 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les services effectifs de l'aspirant qui a obtenu sa mobilité conformément à l'article 3, 2°, a), de l'arrêté sur la mobilité pendant le trajet d'apprentissage sont le cas échéant pris en compte pour le calcul de son ancienneté de grade s'il est nommé conformément à l'article 79terdecies, alinéa 1<sup>er</sup>.

### Art. 79septies.-

L'aspirant se réserve le droit de réintégrer son

prestaties die hem normaal worden opgelegd bedoeld in artikel 140 van het verlobbesluit;

12° het verlof bedoeld in de artikelen 81, §§ 1 en 2, 82, 83 en 84 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

## Afdeling II. Federale mobiliteit

### Art. 79quinquies.-

Het statuut van het rijkspersoneel is van toepassing op de aspirant behoudens de afwijkingen voorzien in dit hoofdstuk.

### Art. 79sexies.-

In afwijking van artikel 8, eerste lid, van het mobiliteitsbesluit, omvat de proefperiode van de aspirant twaalf maanden.

In afwijking van artikel 8, vierde lid, van het mobiliteitsbesluit, wordt de kandidatuur van het personeelslid definitief aanvaard of geweigerd volgens de voorwaarden bepaald in deze afdeling.

In afwijking van artikel 8 bis, § 2, eerste lid, van het mobiliteitsbesluit, is de aspirant tijdens het werkplekleertraject onderworpen aan de regels betreffende de beoordeling van zijn aanspraken en verdiensten en evaluatie die op hem toepasselijk zijn in zijn dienst van bestemming.

In afwijking van artikel 65, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel komen de werkelijke diensten van de aspirant die zijn mobiliteit is bekomen overeenkomstig artikel 3, 2°, a), van het mobiliteitsbesluit tijdens het werkplekleertraject in voorkomend geval in aanmerking voor de berekening van zijn graadanciënniteit als hij wordt benoemd overeenkomstig artikel 79terdecies, eerste lid.

### Art. 79septies.-

De aspirant behoudt zich gedurende de volledige

service fédéral d'origine pendant toute la durée du trajet d'apprentissage professionnel.

#### **Art. 79octies.-**

Le trajet d'apprentissage professionnel de l'aspirant comprend au minimum un entretien de planification, trois entretiens de fonctionnement et un entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel.

La mention « insuffisant » attribuée pendant l'évaluation de l'aspirant est sans effet sur sa carrière.

#### **Art. 79nonies.-**

L'entretien de planification a lieu dans le mois qui suit le début du trajet d'apprentissage professionnel. Sans préjudice de l'article 3 de l'arrêté sur l'évaluation, l'évaluateur détermine lors de l'entretien de planification les objectifs de prestation et au moins deux objectifs de développement personnel afin de :

1° permettre l'intégration optimale de l'aspirant au sein de son service fédéral d'accueil ;

2° démontrer si l'aspirant dispose des compétences et des capacités qui sont requises pour exercer la fonction et qui ont un lien avec l'emploi qu'il exerce.

L'entretien de planification de l'aspirant prévoit dans quelle mesure chaque objectif défini à l'alinéa premier doit être rempli afin de permettre l'appréciation de son évolution lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire.

#### **Art. 79decies.-**

§ 1<sup>er</sup>. Pendant le trajet d'apprentissage professionnel, trois entretiens de fonctionnement sont tenus entre l'évaluateur et l'aspirant. Ils sont répartis de manière équilibrée sur de la période d'évaluation.

Ces entretiens visent à faire le point sur le fonctionnement de l'aspirant, sur les résultats atteints, sur les difficultés éventuelles et sur les

dur van het werkplekleertraject het recht voor terug te keren naar zijn federale dienst van herkomst.

#### **Art. 79octies.-**

Het werkplekleertraject van de aspirant bevat minstens een planningsgesprek, drie functioneringsgesprekken en een gesprek op het einde van het werkplekleertraject.

De vermelding "onvoldoende" toegekend tijdens de evaluatie van de aspirant heeft geen gevolgen op zijn loopbaan.

#### **Art. 79nonies.-**

Het planningsgesprek vindt plaats in de maand na het begin van het werkplekleertraject. Onverminderd artikel 3 van het evaluatiebesluit bepaalt de evaluator tijdens het planningsgesprek de prestatiedoelstellingen en ten minste twee persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen om:

1° de optimale integratie van aspirant binnen de federale dienst van bestemming mogelijk te maken;

2° aan te tonen of de aspirant over de vaardigheden en bekwaamheden beschikt die vereist zijn om de functie uit te oefenen en die verband houden met de betrekking die hij uitoefent.

Het planningsgesprek van de aspirant bepaalt in welke mate aan elke in het eerste lid bepaalde doelstelling voldaan wordt om de beoordeling van zijn evolutie tijdens elk verplicht functioneringsgesprek mogelijk te maken.

#### **Art. 79decies.-**

§ 1. Tijdens het werkplekleertraject worden drie functioneringsgesprekken gehouden tussen de evaluator en de aspirant. Ze worden evenwichtig gespreid over de evaluatieperiode.

Het doel van deze gesprekken is de balans op te maken van de functionering van de aspirant, de behaalde resultaten, de eventuele moeilijkheden en de middelen die moeten worden ingezet om

moyens à mobiliser pour y remédier. À la demande de l'aspirant, le directeur P&O ou son délégué assiste aux entretiens.

Afin de permettre l'appréciation de l'évolution de l'aspirant au cours du trajet d'apprentissage professionnel, les objectifs fixés lors de l'entretien de planification ou adaptés lors d'un précédent entretien de fonctionnement sont complétés, adaptés ou précisés lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire.

Chaque entretien de fonctionnement obligatoire se clôture par un rapport, et la mention « insuffisant » peut être attribuée par le supérieur hiérarchique sur la base des critères visés à l'article 23 de l'arrêté sur l'évaluation.

Le service d'accueil peut mettre fin au trajet d'apprentissage professionnel de l'aspirant par décision motivée si, lors d'un entretien de fonctionnement, la mention « insuffisant » lui est attribuée. Le cas échéant, il réintègre son service d'origine.

§ 2. Le rapport de l'entretien de fonctionnement obligatoire est transmis par l'évaluateur à l'aspirant dans les vingt jours ouvrables suivant l'entretien. Une copie en est communiquée sans délai au directeur P&O.

### **Art. 79undecies.-**

À la fin du trajet d'apprentissage professionnel, l'évaluateur invite l'aspirant à un dernier entretien d'évaluation. Cet entretien d'évaluation a lieu au cours du dernier mois du trajet d'apprentissage professionnel, qui a éventuellement été prolongé. Lorsque le membre du personnel est absent au moment de l'entretien, cet entretien est reporté au plus tard dans le mois qui suit la reprise du travail.

L'entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel se clôture par un rapport.

Par dérogation à l'article 32 de l'arrêté sur l'évaluation, le trajet d'apprentissage professionnel de l'aspirant prend fin lorsque la mention « insuffisant » lui est attribuée à cet entretien sur la base des critères visés à l'article 23 de l'arrêté sur l'évaluation. Le cas échéant, l'aspirant

die te verhelpen. Op vraag van de aspirant woont de P&O-directeur of zijn gemachtigde de gesprekken bij.

Om de evolutie van de aspirant in de loop van het werkpleklertraject te kunnen beoordelen, worden de doelstellingen die tijdens het planningsgesprek zijn vastgelegd of tijdens een vorig functioneringsgesprek zijn aangepast, aangevuld, aangepast of verduidelijkt tijdens elk verplicht functioneringsgesprek.

Elk verplicht functioneringsgesprek wordt afgesloten met een verslag en de vermelding "onvoldoende" kan door de hiërarchische meerdere worden toegekend op basis van de in artikel 23 van het evaluatiebesluit bedoelde criteria.

De dienst van bestemming kan het werkpleklertraject van de aspirant beëindigen op basis van een gemotiveerde beslissing indien bij één functioneringsgesprek de vermelding "onvoldoende" werd toegekend. In dat geval keert hij terug naar zijn dienst van herkomst.

§ 2. De evaluator bezorgt de aspirant het verslag van het verplichte functioneringsgesprek binnen de twintig werkdagen na het gesprek. Er wordt onmiddellijk een kopie daarvan bezorgd aan de P&O-directeur.

### **Art. 79undecies.-**

Op het einde van het werkpleklertraject nodigt de evaluator de aspirant uit voor een laatste gesprek. Dit gesprek vindt plaats in de laatste maand van het werkpleklertraject, dat eventueel werd verlengd. Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, vindt het gesprek uiterlijk plaats in de maand die volgt op de werkhervatting.

Het gesprek op het einde van het werkpleklertraject wordt met een verslag afgesloten.

In afwijking van artikel 32 van het evaluatiebesluit eindigt het werkpleklertraject van de aspirant wanneer hij op dit gesprek de vermelding "onvoldoende" heeft gekregen op basis van de in artikel 23 van het evaluatiebesluit bedoelde criteria. In dat geval keert de aspirant naar zijn

réintègre son service d'origine.

#### **Art. 79duodecies.-**

Si l'aspirant n'a pas suivi l'ensemble du programme de formation pour une raison imputable à son organisation pratique, le trajet d'apprentissage professionnel est prolongé. Cette prolongation est d'une durée maximale de six mois à compter de la date de début de la prochaine formation liée à son trajet d'apprentissage professionnel.

Si l'aspirant n'a pas terminé l'ensemble du programme de formation pendant la période de prolongation de six mois, il est mis fin au trajet d'apprentissage professionnel. Le cas échéant, il réintègre son service d'origine.

#### **Art. 79terdecies.-**

L'aspirant est nommé définitivement dans la classe ou le grade de la fonction pour laquelle il a postulé s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

1° il a accompli l'ensemble du programme de formation ;

2° il a réussi le travail de fin de trajet ;

3° il n'a pas reçu de mention « insuffisant » lors de l'entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel.

Par dérogation à l'article 8, alinéa 4, troisième phrase, l'aspirant qui obtient sa mobilité fédérale conformément à l'article 3, 2°, b) ou c), de l'arrêté sur la mobilité prend rang à la date à laquelle son trajet d'apprentissage a débuté.

### **Section III. Recrutement**

#### **Art. 79quaterdecies.-**

Les dispositions du statut de la fonction publique fédérale relatives aux stagiaires, à l'exception des dérogations prévues dans ce chapitre, s'appliquent au membre du personnel recruté.

dienst van herkomst.

#### **Art. 79duodecies.-**

Indien de aspirant niet het volledige opleidingsprogramma heeft afgewerkt wegens een reden die te wijten is aan de praktische organisatie ervan, wordt het werkplekleertraject verlengd. Deze verlenging bedraagt maximum zes maanden te rekenen vanaf de begindatum van de eerstvolgende opleiding rond zijn werkplekleertraject.

Als de aspirant gedurende de verlengingstermijn van zes maanden niet het volledige opleidingsprogramma heeft afgewerkt, wordt het werkplekleertraject beëindigd. In dat geval keert hij terug naar zijn dienst van herkomst.

#### **Art. 79terdecies.-**

De aspirant wordt definitief benoemd wanneer in de klasse of graad van de functie waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld als hij voldoet aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

1° hij heeft het volledige opleidingsprogramma gevolgd;

2° hij is geslaagd voor het eindwerk;

3° hij heeft geen vermelding "onvoldoende" gekregen op het gesprek op het einde van het werkplekleertraject.

In afwijking van artikel 8, vierde lid, derde zin, neemt de aspirant die zijn federale mobiliteit bekomt overeenkomstig artikel 3, 2°, b) of c), van het mobiliteitsbesluit voor zijn rangschikking rang in op de dag waarop zijn werkplekleertraject is begonnen.

### **Afdeling III. Aanwerving**

#### **Art. 79quaterdecies.-**

De bepalingen van het statuut van het federaal openbaar ambt die betrekking hebben op stagiairs zijn van toepassing op het aangeworven personeelslid, behoudens de afwijkingen voorzien

### **Art. 79quindecies.-**

Le directeur général organise la sélection comparative conformément à l'article 16, § 2, 1°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

### **Art. 79sexdecies.-**

Si le membre du personnel recruté n'a pas suivi l'ensemble du programme de formation pour une raison imputable à son organisation pratique, le trajet d'apprentissage professionnel est prolongé. Cette prolongation est d'une durée maximale de six mois à compter de la date de début de la prochaine formation liée à son trajet d'apprentissage professionnel.

Si le membre du personnel recruté n'a pas terminé le programme complet de formation pendant la période de prolongation de six mois, il est mis fin au trajet d'apprentissage professionnel.

### **Art. 79septecies.-**

Le membre du personnel recruté est nommé dans la classe ou le grade de la fonction pour laquelle il a postulé s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

- 1° il a suivi l'ensemble du programme de formation ;
- 2° il a réussi le travail de fin de trajet ;
- 3° il n'a pas reçu de mention « insuffisant » lors de l'entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel ou la commission d'évaluation, telle que définie à l'article 26 de l'arrêté sur l'évaluation, a proposé sa nomination.

in dit hoofdstuk.

### **Art. 79quindecies.-**

De directeur-generaal organiseert de vergelijkende selectie overeenkomstig artikel 16, § 2, 1°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

### **Art. 79sexdecies.-**

Als het aangeworven personeelslid niet het volledige opleidingsprogramma heeft afgewerkt wegens een reden die te wijten is aan de praktische organisatie ervan, wordt het werkplekleertraject verlengd. Deze verlenging bedraagt maximum zes maanden te rekenen vanaf de begindatum van de eerstvolgende opleiding rond zijn werkplekleertraject.

Als het aangeworven personeelslid gedurende de verlengingstermijn van zes maanden niet het volledige het opleidingsprogramma heeft afgewerkt, wordt het werkplekleertraject beëindigd.

### **Art. 79septecies.-**

Het aangeworven personeelslid wordt benoemd in de klasse of graad van de functie waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld als hij aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet:

- 1° hij heeft het volledige opleidingsprogramma gevolgd;
- 2° hij is geslaagd voor het eindwerk;
- 3° hij heeft geen vermelding "onvoldoende" gekregen op het gesprek op het einde van het werkplekleertraject of de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit van het evaluatiebesluit, heeft zijn benoeming voorgesteld.

#### TITRE IV. - DISPOSITIONS DEROGATOIRES ET FINALES

##### **Art. 80.-** (4)

Chaque service public fédéral publie annuellement une liste nominative de ses agents définitifs spécifiant leur classe (12)), avec leur titre, ou leur grade, leur date de naissance ainsi que l'échelle de traitement dont ils sont dotés. Dans chaque échelle de traitement, les agents sont classés selon les dispositions qui gouvernent le classement des agents de l'Etat. Pour les agents du niveau A, la liste reprend également l'indication de leurs titres scientifiques.

#### TITEL IV. - AFWIJKINGS- EN SLOTBEPALINGEN

##### **Art. 80.-** (4)

Elke federale overheidsdienst maakt jaarlijks een nominatieve lijst bekend van zijn vastbenoemde ambtenaren met vermelding van hun klasse (12)), met hun titel, of hun graad, hun geboortedatum evenals de weddenschaal die zij genieten. In elke weddenschaal worden de ambtenaren gerangschikt volgens de bepalingen die de rangschikking van de Rijksambtenaren beheren. Voor de ambtenaren van niveau A bevat de lijst eveneens de vermelding van de wetenschappelijke titels.