

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING	SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL STRATÉGIE ET APPUI
10 november 2023 — Omzendbrief nr. 726 houdende de interpretatie en toepassing van artikel 9/1 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt	10 novembre 2023 — Circulaire n° 726 relative à l'interprétation et à l'application de l'article 9/1 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale
Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhangen, aan het Ministerie van Landsverdediging, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,	Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,
Geachte collega's, Geachte mevrouw, Geachte heer,	Chers/Chères collègues, Chère madame, Cher monsieur,
Deze omzendbrief heeft tot doel de interpretatie en praktische toepassing van artikel 9/1 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, hierna te noemen "artikel 9/1", te verduidelijken. Dit artikel stelt de federale diensten in staat kandidaten die beschikken over een specifieke ervaring aan te werven in een hogere weddeschaal wanneer zij op zoek zijn naar een profiel met ervaring.	La présente circulaire a pour objet de préciser l'interprétation et l'application pratique de l'article 9/1 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, ci-après dénommé « article 9/1 ». Cet article permet aux services fédéraux, lorsqu'ils recherchent un profil avec expérience, de recruter dans une échelle de traitement supérieure des candidats disposant d'une expérience spécifique.
1. Toepassingsvoorwaarden artikel 9/1	1. Conditions d'application de l'article 9/1
Concreet laat artikel 9/1 toe kandidaten bij een selectie aan te werven of in dienst te nemen in de eerste, tweede of derde weddeschaal wanneer aan twee cumulatieve voorwaarden zijn voldaan.	Concrètement, l'article 9/1 permet de recruter ou d'engager des candidats dans la première, la deuxième ou la troisième échelle de traitement lorsque deux conditions cumulatives sont remplies.

<p>Ten eerste dient de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling in de vacature voor te schrijven dat elke kandidaat dient te beschikken over een beroepservaring van een bepaald aantal jaar die bijzonder nuttig is voor de functie. Deze ervaring vormt een voorwaarde om aan de selectie deel te nemen. Het gaat hier om de vacature met de concrete deelnemings- en arbeidsvoorwaarden bij een bepaalde federale dienst.</p>	<p>Premièrement, le Directeur général Recrutement et Développement doit prévoir dans l'offre d'emploi que chaque candidat doit disposer d'une expérience professionnelle s'élevant à un certain nombre d'années qui est particulièrement utile pour la fonction. Cette expérience constitue une condition pour participer à la sélection. Il s'agit donc ici de l'offre d'emploi reprenant les conditions concrètes de participation et de travail dans un service fédéral en particulier.</p>
<p>Ten tweede dient de kandidaat te beschikken over een bijzonder nuttige ervaring die minstens gelijk is aan die in de vacature is voorgeschreven. Afhankelijk van het aantal jaar bijzonder nuttige ervaring waarover de kandidaat beschikt, bekomt hij de eerste, de tweede of de derde weddeschaal.</p>	<p>Deuxièmement, le candidat doit disposer d'une expérience particulièrement utile au moins égale à celle demandée dans l'offre d'emploi. En fonction du nombre d'années d'expérience particulièrement utile dont le candidat dispose, il obtient la première, la deuxième ou la troisième échelle de traitement.</p>
<p>Wanneer het gaat om een functie binnen niveau A, bekomt hij:</p>	<p>Lorsqu'il s'agit d'une fonction au sein du niveau A, il obtient :</p>
<p>1° de eerste weddeschaal als hij beschikt over minder dan drie jaar bijzonder nuttige ervaring;</p>	<p>1° la première échelle de traitement s'il dispose de moins de trois ans d'expérience particulièrement utile ;</p>
<p>2° de tweede weddeschaal als hij beschikt over drie of minder dan acht jaar bijzonder nuttige ervaring;</p>	<p>2° la deuxième échelle de traitement s'il dispose de trois ans ou de moins de huit ans d'expérience particulièrement utile ;</p>
<p>3° de derde weddeschaal als hij beschikt over acht of meer jaar bijzonder nuttige ervaring.</p>	<p>3° la troisième échelle de traitement s'il dispose de huit ans ou plus d'expérience particulièrement utile.</p>
<p>Wanneer het gaat om een functie binnen de niveaus B, C of D bekomt hij:</p>	<p>Lorsqu'il s'agit d'une fonction au sein des niveaux B, C ou D, il obtient :</p>
<p>1° de eerste weddeschaal als hij beschikt over minder dan drie jaar bijzonder nuttige ervaring;</p>	<p>1° la première échelle de traitement s'il dispose de moins de trois ans d'expérience particulièrement utile ;</p>
<p>2° de tweede weddeschaal als hij beschikt over drie of minder dan negen jaar bijzonder nuttige ervaring;</p>	<p>2° la deuxième échelle de traitement s'il dispose de trois ans ou de moins de neuf ans d'expérience particulièrement utile ;</p>
<p>3° de derde weddeschaal als hij beschikt over negen of meer jaar bijzonder nuttige ervaring.</p>	<p>3° la troisième échelle de traitement s'il dispose de neuf ans ou plus d'expérience particulièrement utile.</p>

<p>Artikel 9/1 vormt een uitzondering op het principe dat een aanwerving of indienstneming plaatsvindt in de eerste weddeschaal.</p>	<p>L'article 9/1 constitue une exception au principe selon lequel le recrutement ou l'engagement a lieu dans la première échelle de traitement.</p>
<p>Het feit dat de vacature een bijzonder nuttige ervaring vereist, activeert artikel 9/1. De bijzonder nuttige ervaring waarover de kandidaat beschikt, bepaalt de weddeschaal. Wanneer een vacature bijvoorbeeld vijf jaar bijzonder nuttige ervaring vereist en de kandidaat over tien beschikt, bekomt hij de derde weddeschaal.</p>	<p>Le fait qu'une expérience particulièrement utile soit exigée active l'article 9/1. L'expérience particulièrement utile du candidat détermine l'échelle de traitement. Par exemple, si une offre d'emploi exige cinq années d'expérience particulièrement utile et que le candidat en possède dix, il obtiendra la troisième échelle.</p>
<p>2. Bijzonder nuttige ervaring</p>	<p>2. Expérience particulièrement utile</p>
<p>Het begrip bijzonder nuttige ervaring verwijst naar eerder gepresteerde diensten die de persoon een klaarblijkelijk voordeel geven in termen van competenties om de functie uit te oefenen. De erkenning van eerder gepresteerde diensten is gebaseerd op een analyse van de in een andere functie verworven competenties. Deze analyse wordt uitgevoerd in verhouding tot de competenties vereist in de functiebeschrijving die aan de selectieprocedure ten grondslag ligt. Met andere woorden: niet elk type gepresteerde diensten kan worden beoordeeld. De bewijslast ligt hiervoor bij de kandidaat. Naast het bestaan van deze bewijzen omtrent de uitoefening van het beroep, dient de aanwervende dienst te kunnen aantonen dat het effectief om een beroepservaring gaat die een noodzakelijke expertise vormt voor de uitoefening van de functie en dat het bepalen van de duur van de uitoefening van het beroep en de kwantificering ervan mogelijk zijn.</p>	<p>La notion d'expérience particulièrement utile se réfère à des services prestés antérieurement qui confèrent un avantage manifeste en termes de compétences pour l'exercice de la fonction. La reconnaissance de services prestés antérieurement repose sur une analyse des compétences acquises dans un autre emploi ou une autre fonction. Cette analyse est effectuée par rapport aux compétences requises dans la description de fonction sur laquelle repose la procédure de sélection. En d'autres termes, tous les services prestés n'entrent pas nécessairement en compte. La charge de la preuve en la matière incombe au candidat. Outre l'existence de ces preuves de l'exercice de la profession, le service recruteur doit être en mesure de prouver que l'expérience est effectivement une expérience professionnelle qui constitue une expertise nécessaire à l'exercice de la fonction et que la durée de l'exercice de la profession et sa quantification sont possibles à déterminer.</p>
<p>Concreet betekent dit dat een bijzonder nuttige ervaring steeds een specifieke ervaring vormt binnen een duidelijk afgebakend domein. Bijgevolg kan niet elke ervaring als bijzonder nuttig gekwalificeerd worden. De regelgeving bevestigt dat er een onderscheid bestaat tussen nuttige en bijzonder nuttige ervaring. Artikel 6bis, § 1, zesde lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel stelt dat bij aanwerving in de</p>	<p>Concrètement, cela signifie qu'une expérience particulièrement utile constitue toujours une expérience spécifique dans un domaine clairement défini. Par conséquent, toutes les expériences ne sont pas considérées comme particulièrement utiles. La réglementation confirme qu'il existe une distinction entre l'expérience utile et l'expérience particulièrement utile. L'article 6bis, § 1er, sixième alinéa, de l'arrêté royal du 2 octobre</p>

<p>klasse A3 of A4 de kandidaten dienen te beschikken over een nuttige ervaring. Ook in het kader van federale mobiliteit voorziet artikel 5 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt, in de mogelijkheid om een nuttige ervaring te vragen van de kandidaten. Bijgevolg leiden deze procedures niet automatisch tot de activering van artikel 9/1. Toch wordt bijzonder nuttige ervaring steeds gekwalificeerd als een nuttige ervaring, maar niet omgekeerd.</p>	<p>1937 portant le statut des agents de l'Etat prévoit qu'en cas de recrutement dans la classe A3 ou A4, les candidats doivent disposer d'une expérience utile. Dans le cadre de la mobilité fédérale également, l'article 5 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative prévoit la possibilité d'exiger des candidats une expérience utile. Par conséquent, ces procédures ne déclenchent pas automatiquement l'activation de l'article 9/1. Toutefois, une expérience particulièrement utile est toujours qualifiée d'expérience utile, mais l'inverse n'est pas vrai.</p>
<p>Wanneer een vacature van een bepaalde groep kandidaten geen bijzonder nuttige ervaring vraagt en tegelijkertijd wel van andere kandidaten, is artikel 9/1 niet van toepassing. De gevraagde ervaring in kwestie kan namelijk onmogelijk kwalificeren als bijzonder nuttig. Deze ervaring vormt een compensatie in hoofde van de kandidaat wanneer hij bijvoorbeeld benoemd is in een lager niveau of niet in het bezit is van een bepaald diploma. Dezelfde redenering geldt wanneer de vacature in een afwijking van de diplomavooraarde voorziet.</p>	<p>Si une offre d'emploi n'exige pas d'expérience d'un groupe particulier de candidats et exige en même temps une expérience particulièrement utile de la part d'autres candidats, l'article 9/1 ne s'applique pas. En effet, l'expérience demandée en question ne peut être qualifiée de particulièrement utile. Cette expérience constitue une compensation pour le candidat lorsque, par exemple, il est nommé à un niveau inférieur ou ne possède pas un diplôme spécifique. Le même raisonnement s'applique quand l'offre d'emploi prévoit une dérogation de la condition de diplôme.</p>
<p>3. Vormvereisten van de vacature</p>	<p>3. Exigences de forme de l'offre d'emploi</p>
<p>De aanwervende federale dienst dient duidelijk aan te geven dat zij gebruik wenst te maken van artikel 9/1. Het is immers de aanwervende federale dienst die op voorhand bepaalt of zij een ervaren profiel wenst aan te trekken. Ook naar de kandidaten toe dient duidelijk te zijn aangegeven onder welke loonsvoorwaarden zij in dienst kunnen treden.</p>	<p>Le service fédéral recruteur doit indiquer clairement dans l'offre d'emploi qu'il souhaite recourir à l'article 9/1. En effet, c'est le service fédéral recruteur qui décide à l'avance s'il souhaite attirer un profil expérimenté. Il convient aussi de communiquer clairement aux candidats les conditions salariales dans lesquelles ils peuvent entrer en service.</p>
<p>Om deze redenen dient de concrete vacature aan een aantal vormvereisten te voldoen. Ten eerste dient ze duidelijk aan te geven dat de gevraagde ervaring kwalificeert als bijzonder nuttig in de zin van artikel 9/1. Dit betekent dat ze een specifieke aard dient te hebben binnen een duidelijk afgebakend domein. Vervolgens dient de vacature expliciet te verwijzen naar de toepassing van artikel 9/1. Ten slotte dient het</p>	<p>Pour ces raisons, l'offre d'emploi concrète doit répondre à une série d'exigences de forme. Tout d'abord, elle doit indiquer clairement que l'expérience demandée est considérée comme particulièrement utile au sens de l'article 9/1. Cela signifie qu'elle doit avoir une nature spécifique dans un domaine clairement défini. Ensuite, l'offre d'emploi doit faire explicitement référence à l'application de l'article 9/1. Enfin,</p>

<p>aanbod de relevante weddeschalen te vermelden. Op die manier kan elke kandidaat op voorhand een inschatting maken welke weddeschaal hij zal genieten als hij in dienst treedt.</p>	<p>l'offre doit mentionner les échelles de traitement correspondantes. Chaque candidat peut ainsi estimer à l'avance l'échelle de traitement dont il bénéficiera lors de son entrée en service.</p>
<p>4. Vastleggen van de weddeschaal</p>	<p>4. Fixation de l'échelle de traitement</p>
<p>Bij elke vacature dient de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling of zijn afgevaardigde de deelnemingsvoorwaarden van elke kandidaat te controleren. Het beschikken over een bijzonder nuttige ervaring vormt in de context van artikel 9/1 een deelnemingsvoorwaarde. Om deze reden dient het vastleggen van de potentiële weddeschaal van elke kandidaat hier plaats te vinden. De berekening van de geldelijke anciënniteit daarentegen vindt plaats bij de aanwerving of indienstneming door de aanwervende federale dienst. De aanwervende federale dienst erkent bij deze berekening ambtshalve de bijzonder nuttige ervaring van de kandidaat, in voorkomend geval op proportionele wijze. Voor de erkenning van de eventuele andere ervaringen waarover de kandidaat beschikt, dient de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde een beslissing te nemen. In tegenstelling tot de berekening van de geldelijke anciënniteit is er geen interne beroepsprocedure voorzien tegen de toekenning van een bepaalde weddeschaal. Dit betekent dat alleen de Raad van State bevoegd is deze beroepen te behandelen.</p>	<p>Pour chaque offre d'emploi, le Directeur général Recrutement et Développement ou son délégué doit vérifier les conditions de participation de chaque candidat. Le fait de disposer d'une expérience particulièrement utile constitue une condition de participation dans le cadre de l'article 9/1. C'est la raison pour laquelle il convient de fixer à ce stade l'échelle de traitement potentielle de chaque candidat. Par contre, le calcul de l'ancienneté pécuniaire s'effectue au moment du recrutement ou de l'engagement par le service fédéral recruteur. Pour ce calcul, le service fédéral recruteur reconnaît d'office l'expérience particulièrement utile du candidat, le cas échéant de manière proportionnelle. Pour la reconnaissance de toute autre expérience éventuelle dont dispose le candidat, la décision revient au fonctionnaire dirigeant ou à son délégué. Il n'existe pas de procédure de recours interne contre l'attribution d'une échelle de traitement spécifique alors qu'il en existe bien une pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire. Cela signifie que seul le Conseil d'Etat est compétent pour connaître de ces recours.</p>
<p>De Minister van Ambtenarenzaken,</p>	<p>La Ministre de la Fonction publique,</p>
<p>PETRA DE SUTTER</p>	