

Concreet betekent zulks :

317,5441 EUR × 111,29/106,19 = 332,7862 EUR

Het forfaitair gedeelte van de eindejaarstoelage 2008 bedraagt dus 332,7862 EUR.

Een bijdrage van de sector geneeskundige verzorging voor de vastbenoemde personeelsleden is verschuldigd op het bedrag van het vast gedeelte van de eindejaarstoelage dat hoger is dan het bedrag toegekend in 1990, dit is 27,5116 EUR.

Dit bedrag is het verschil tussen het bedrag toegekend in 2008 (zijnde 332,7862 EUR) en het bedrag toegekend in 1990, geïndexeerd (zijnde 305,2746 EUR).

Deze inhouding bedraagt 3,55 % voor de werknemer en 3,86 % voor de werkgever.

Toe te passen bijdragen :

— werknemer : 27,5116 × 3,55 % = 0,9766 EUR

— werkgever : 27,5116 × 3,86 % = 1,0619 EUR

De Minister van Ambtenarenzaken,
Mevr. I. VERVOTTE

En pratique :

317,5441 EUR × 111,29/106,19 = 332,7862 EUR

La partie forfaitaire de l'allocation de fin d'année 2008 se monte donc à 332,7862 EUR.

Une cotisation du secteur des soins de santé pour les membres du personnel statutaires est due sur le montant de la partie fixe de l'allocation de fin d'année qui est supérieur au montant octroyé en 1990, soit 27,5116 EUR.

Ce montant est la différence entre le montant octroyé en 2008 (soit 332,7862 EUR) et le montant octroyé en 1990 indexé (soit 305,2746 EUR).

Cette cotisation s'élève à 3,55 % pour le travailleur et à 3,86 % pour l'employeur.

Cotisations à appliquer :

— travailleur : 27,5116 × 3,55 % = 0,9766 EUR

— employeur : 27,5116 × 3,86 % = 1,0619 EUR

La Ministre de la Fonction publique,
Mme I. VERVOTTE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C - 2008/02151]

3 DECEMBER 2008. — Omzendbrief nr. 592 betreffende de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt

0. Algemeenheden

Het koninklijk besluit van 19 november 2008, verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 26 november 2008, wijzigt grondig de berekening van de geldelijke anciënniteit van de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt.

De nieuwe reglementering is simpel en kent de voorzitters van de directiecomités en andere leidende ambtenaren, of de persoon aan wie ze die bevoegdheid delegeren, een heel grote beoordelingsvrijheid toe.

Fedweb heeft reeds vanaf 1 december de reglementaire bepalingen die daaromtrent van toepassing zijn, bijgewerkt. De experts weten dat het hoofdzakelijk gaat om het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten en het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten. Die gecoördineerde teksten kunnen rechtstreeks worden geraadpleegd op <https://ecomunities.belgium.be> en op <http://www.fedweb.belgium.be>.

Met deze omzendbrief, van *informatieve aard*, willen we de betrokken personen een overzicht geven van de berekening van de geldelijke anciënniteit. Deze omzendbrief vervangt uiteraard de reglementering zelf niet. De federale overheidsdienst Personeel en Organisatie staat ter beschikking van de professionals van de stafdiensten P&O om een interpretatie te geven in moeilijke gevallen. Voor algemene informatie staat Fedweb, dat ook door de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie wordt beheerd, niet alleen ter beschikking van alle personeelsleden maar ook van alle geïnteresseerden.

Concreet omvat de geldelijke anciënniteit voortaan twee delen :

- het ene deel wordt erkend op het ogenblik (1) van de aanwerving of de indienstneming met een arbeidsovereenkomst;
- het andere deel wordt als personeelslid verworven.

Als een contractueel personeelslid statutair wordt, wordt het eerste gedeelte opnieuw berekend. Dat zal echter slechts uitzonderlijk een verandering van anciënniteit teweegbrengen.

1. De erkende anciënniteit bij de indiensttreding (statutair of contractueel)

a. Diensten die ambtshalve worden meegerekend

Diensten die in overheidsdiensten op federaal, gewestelijk, gemeenschaps-, provinciaal, gemeentelijk, ... vlak van ons land of van eender welk land van de Europese Economische Ruimte (2) zijn verricht, worden ambtshalve meegerekend voor de geldelijke anciënniteit. Het besluit geeft geen definitie van een overheidsdienst. Dat is bewust gedaan, om oneindige twisten over terminologie te vermijden. P&O zal de professionals bij twijfelgevallen helpen. Het gezond verstand zegt dat een overheidsdienst een instelling (3) is die volledig onderworpen is aan om het even welke openbare macht.

SERVICE PUBLIC FEDERAL PERSONNEL ET ORGANISATION

[C - 2008/02151]

3 DECEMBRE 2008. — Circulaire n° 592 relative à l'ancienneté pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative

0. Généralités

L'arrêté royal du 19 novembre 2008, paru au *Moniteur belge* du 26 novembre 2008, modifie profondément le calcul de l'ancienneté pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

La nouvelle réglementation est simple et reconnaît aux présidents des comités de direction et autres fonctionnaires dirigeants, ou à la personne à laquelle ils délèguent cette compétence, une très grande autonomie d'appréciation.

Fedweb a mis à jour, dès ce 1^{er} décembre, les dispositions réglementaires applicables en cette matière. Les experts savent qu'il s'agit essentiellement de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux et de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux. Ces textes coordonnés sont directement consultables sur <https://ecomunities.belgium.be> et sur <http://www.fedweb.belgium.be>.

La présente circulaire, de *portée informative*, vise à permettre aux personnes intéressées d'avoir une vue d'ensemble du calcul de l'ancienneté pécuniaire. Cette circulaire ne se substitue évidemment pas à la réglementation elle-même. Le service public fédéral Personnel et Organisation est à la disposition des professionnels des services d'encadrement P&O pour toute interprétation dans des cas difficiles. Fedweb, également géré par le service public fédéral Personnel et Organisation, est à la disposition de tous les membres du personnel et, plus largement, de toute personne intéressée, pour des informations de caractère général.

Concrètement, l'ancienneté pécuniaire comprend désormais deux parties :

- l'une est reconnue au moment (1) du recrutement ou de l'engagement sous contrat de travail;
- l'autre est acquise comme membre du personnel.

Si un membre du personnel qui était contractuel devient statutaire, la première partie est de nouveau calculée. Il sera tout à fait exceptionnel que cela produise un changement d'ancienneté.

1. L'ancienneté reconnue au moment de l'entrée en fonction (statutaire ou contractuel).

a. les services qui comptent d'office

Sont d'office pris en compte dans l'ancienneté pécuniaire les services rendus dans les services publics, qu'ils soient fédéraux, régionaux, communautaires, provinciaux, communaux, ... de notre pays ou de n'importe quel pays de l'Espace économique européen (2). L'arrêté ne donne pas de définition d'un service public. C'est voulu afin d'éviter les interminables querelles terminologiques. P&O aidera les professionnels dans les cas limites. Avec bon sens, on dira qu'un service public est un organisme (3) qui est totalement soumis à la puissance publique, quelle qu'elle soit.

Diensten die bij een privaatrechtelijke rechtspersoon (bijvoorbeeld een vrije onderwijsinstelling) zijn verricht worden ambtshalve gelijkgesteld met openbare diensten, als die diensten zijn verricht in een rechtspositie die eenzijdig door de openbare macht is bepaald. De termen lijken ingewikkeld: ze verwijzen gewoon naar statutaire ambtenaren.

b. Diensten die de voorzitter van het directiecomité kan valoriseren

Het betreft elke andere dienst die is verricht in de privésector, of als zelfstandige of in overheidsdiensten die niet tot de Staten van de Europese Economische Ruimte behoren.

Geen enkele dienst, voor geen enkel niveau, is uitgesloten.

Maar die eerder gepresteerde diensten moeten aan een belangrijke voorwaarde voldoen: ze moeten op het ogenblik van de aanwerving een beroepservaring inhouden die bijzonder nuttig is voor de functie.

Het begrip « beroepservaring die bijzonder nuttig is voor de functie » is bepaald als « deze die aan de betrokkene een klaarblijkelijk voordeel verschaft in termen van competentie voor de uitoefening van de functie. »

Dat moet uiteraard worden beoordeeld. En die beoordeling is de bevoegdheid van de voorzitter van het directiecomité of van zijn gemachtigde.

Enkele voorbeelden:

— een arts met een praktijkervaring van 10 jaar heeft een klaarblijkelijke beroepservaring die hem een competentievoordeel verschaft, in vergelijking met een pas afgestudeerde arts;

— een advocaat met 10 jaar balie-ervaring lijkt een beroepservaring te kunnen laten gelden die hem een competentievoordeel verschaft in een functie bij een geschillendienst;

— daarentegen kan een licentiaat in de rechten die in de privésector alleen juridische teksten heeft vertaald geen aanspraak maken op de valorisatie van die ervaring in diezelfde functie bij de geschillendienst;

— een chauffeur met 10 jaar ervaring in een taxibedrijf krijgt die diensten gevaloriseerd; dat zou niet het geval zijn als zijn voorgaande functie magazijnbediende was.

Elk geval is specifiek en kan in de organisatie het beste worden beoordeeld.

Het besluit voorziet echter in een recht op beroep: het personeelslid dat het niet eens is met de diensten die zijn voorzitter van het directiecomité erkent, kan de voorzitter van het directiecomité van P&O vragen om het geschil te beslechten. De ervaring die we tot nu toe hebben toont aan dat geschillen uiterst zelden voorkomen: de organisaties willen ervaren personen kunnen aanwerven. Het nieuwe besluit geeft de federale organisaties een aanzienlijk voordeel op de arbeidsmarkt.

Het personeelslid moet ook aantonen dat het die functie wel degelijk heeft uitgeoefend. Een kopie van de arbeidsovereenkomst en een functiebeschrijving die afkomstig is van de werkgever zijn overtuigende bewijsstukken. Een document verstrekt door een sociaal secretariaat is vaak de meest betrouwbare bron.

Soms zal dat moeilijk zijn, vooral voor activiteiten als zelfstandige. Het betalingsbewijs voor socialezekerheidsbijdragen van een sociaal verzekeringskas voor zelfstandigen, een attest van de beroepsorde waartoe de betrokkene behoorde (bv.: orde van advocaten, orde van geneesheren, apothekers, architecten,...) zijn bewijsstukken.

Ook als het bedrijf waarvoor de ambtenaar vroeger heeft gewerkt niet meer bestaat, kunnen socialezekerheidsattesten het gebrek aan getuigschriften van het bedrijf goedmaken.

In moeilijke gevallen kan de voorzitter van het directiecomité of zijn gemachtigde altijd een beroep doen op de diensten van P&O, niet om in zijn plaats de beslissing te nemen, maar om hem bij de besluitname te ondersteunen.

De voorzitters van een directiecomité en hun gemachtigden mogen niet uit het oog verliezen dat het Rekenhof hen bij een controle ex post kan vragen om rekenschap te geven over de beslissingen die ze hebben genomen.

c. Duur van de aanneembare diensten

Het principe blijft hetzelfde: alleen diensten die een volledige maand dekken komen in aanmerking (4). Het gaat erom te vermijden dat de diensten die de dossiers beheren met onoplosbare problemen worden geconfronteerd. Maar er wordt een essentiële nieuwigheid aan toegevoegd: diensten die bij twee verschillende werkgevers zijn verricht worden meegerekend, als ze samen de volledige maand dekken.

De door de personeelsleden overhandigde attesten moeten dus duidelijk de begin- en einddatum van hun tewerkstelling vermelden.

Sont assimilés d'office aux services publics, les services prestés auprès d'une personne morale de droit privé (par exemple un établissement d'enseignement libre) lorsque ces services ont été prestés dans une situation juridique définie unilatéralement par l'autorité publique. Les termes semblent compliqués: ils désignent tout simplement les agents statutaires.

b. les services que le président du comité de direction peut valoriser

Il s'agit de tout autre service rendu dans le secteur privé ou en tant qu'indépendant ou dans des services publics n'appartenant pas aux Etats de l'Espace économique européen.

Aucun service n'est exclu, pour aucun niveau.

Mais ces services antérieurs doivent répondre à une condition majeure: constituer, au moment du recrutement, une expérience professionnelle particulièrement utile pour la fonction.

Cette notion d'« expérience professionnelle particulièrement utile pour une fonction » est définie comme « celle qui assure à celui qui en dispose un avantage manifeste en termes de compétences pour exercer la fonction. »

Il y a évidemment ici matière à appréciation. Et cette appréciation est de la compétence du président du comité de direction ou de son délégué.

Quelques exemples simples:

— un médecin qui a une pratique professionnelle de 10 ans a manifestement une expérience professionnelle qui devrait lui assurer un avantage de compétence par rapport à un jeune médecin débutant;

— un avocat, avec une expérience du barreau de 10 ans semble pouvoir revendiquer une expérience professionnelle qui lui assure un avantage de compétence dans une fonction au sein d'un service du contentieux;

— par contre, un licencié en droit qui aurait uniquement assuré des traductions de textes juridiques dans le privé ne pourrait pas prétendre à la valorisation de cette expérience une fonction au sein du service du contentieux;

— un chauffeur qui a 10 ans d'expérience dans une société de taxi verra ses services valorisés; ce ne sera pas le cas si sa fonction précédente était celle de manutentionnaire.

Chaque cas est un cas d'espèce et c'est au sein de l'organisation que l'appréciation peut se faire de la manière la plus sûre.

Toutefois, un droit de recours est créé par l'arrêté: le membre du personnel qui serait en désaccord avec les services reconnus par son président de comité de direction pourrait en appeler à l'arbitrage du président du comité de direction de P&O. L'expérience acquise jusqu'ici montre que les litiges seront sans doute très rares: les organisations souhaitent pouvoir recruter des personnes expérimentées. Le nouvel arrêté donne aux organisations fédérales un avantage décisif sur le marché du travail.

Outre le lien avec la fonction, qu'exprime ce concept d'« expérience particulièrement utile pour la fonction », le membre du personnel doit aussi prouver qu'il a bien exercé cette fonction. La copie du contrat de travail accompagnée par un descriptif de la fonction émanant de l'employeur sera un élément de preuve convaincant. Un document émanant d'un secrétariat social est souvent la source la plus fiable.

Parfois, notamment pour des activités d'indépendant, ce sera plus difficile. La preuve de paiement des cotisations de sécurité sociale émanant d'une caisse d'assurances sociales pour travailleurs indépendants, une attestation de l'ordre professionnel auquel appartenait l'intéressé (ex: ordre des avocats, ordre des médecins, pharmaciens, architectes,...) seront des éléments de preuve.

De même, si la société pour laquelle l'agent a travaillé antérieurement n'existe plus, des attestations de sécurité sociale pourront pallier l'absence d'attestation émanant de la société.

Dans tous les cas difficiles, le président du comité de direction ou son délégué pourra faire appel aux services de P&O, non pas pour que ceux-ci prennent la décision à sa place, mais pour un soutien à la prise de décision.

Il est important, pour les présidents de comité de direction et leurs délégués de rester attentifs au fait que la Cour des Comptes pourra, dans un contrôle ex post, leur demander de rendre des comptes sur les décisions qu'ils auront prises.

c. La durée des services valorisables

Le principe reste le même: ne comptent que les services couvrant un mois entier (4). Il s'agit d'éviter aux services chargés de la gestion des dossiers des complications ingérables. Mais une nouveauté, essentielle, est introduite: les services prestés chez deux employeurs différents comptent si, ensemble, ils couvrent le mois entier.

Les attestations remises par les membres du personnel devront donc clairement mentionner les dates de début et de fin d'occupation.

Ook het arbeidsstelsel moet worden aangegeven. De gepresteerde diensten worden immers verschillend berekend, naargelang ze volledig of onvolledig zijn. In het laatste geval worden ze pro rata gevaloriseerd. Ik herhaal nog even dat een herberekening van de vroeger erkende anciënniteit door het besluit expliciet wordt uitgesloten.

2. In het federaal administratief openbaar ambt verworven anciënniteit (statutair of contractueel)

De regel is heel simpel: de anciënniteit groeit aan per volledige maanden, als men in dienstactiviteit is of in disponibiteit wegens ziekte of zijn arbeidsovereenkomst effectief uitvoert. Anders gezegd, de anciënniteit houdt alleen op met stijgen als men in non-activiteit (5) is of als de arbeidsovereenkomst wordt geschorst.

Als de prestaties onvolledig zijn maar ten minste de helft van volledige diensten dekken, wordt de anciënniteit volledig gevaloriseerd (6). In de andere gevallen wordt de pro rata regel toegepast.

3. De dossiers in behandeling

Vanaf 1 december 2008 is het de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde die de verworven anciënniteit erkent, vooraleer te worden aangeworven of in dienst te worden genomen bij arbeidsovereenkomst. Het komt dus hem of zijn afgevaardigde toe de beslissingen te nemen voor de dossiers die geopend werden voor deze datum en voor dewelke de beslissing nog niet werd genomen.

Deze behandeling van lopende dossiers gebeurt volgens de bepalingen van toepassing op het ogenblik van de aanwerving of de indienstneming, dit wil zeggen, voor de lopende dossiers op 1 december, de oude bepalingen.

De beslissingen van al dan niet erkenning genomen voor 1 december mogen niet worden herzien, behalve bij materiële vergissing.

4. Meer informatie ?

De voorzitters van het directiecomité, hun gemachtigden en de stafdiensten P&O kunnen hun vragen en verzoeken om ondersteuning naar de FOD P&O sturen.

De personeelsleden en iedereen die geïnteresseerd is kan <http://www.fedweb.belgium.be> raadplegen en algemene vragen sturen naar het e-mailadres dat op de site staat. Voor specifieke vragen over hun persoonlijke situatie kunnen de stafdiensten P&O van de verschillende Federale Overheidsdiensten, Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid en Instellingen van Openbaar nut de meest nuttige informatie geven. Die kennen immers de situatie van ieder van hen.

De Minister van Ambtenarenzaken,
Mevr. I. VERVOTTE

Nota's

(1) Het woord « ogenblik » moet hier niet te letterlijk worden genomen. Het betreft de periode waarin een personeelsdienst die anciënniteit vaststelt op basis van de gegevens die het personeelslid bezorgt. Het besluit sluit een herberekening van de anciënniteit die voor zijn inwerkingtreding is bepaald uit, behalve als er een materiële vergissing wordt vastgesteld uiteraard. In dat geval gebeurt de herberekening op basis van de vroegere bepalingen. Eén uitzondering: personeelsleden die benadeeld zijn door maatregelen die destijds van toepassing waren bij de valorisatie van de diensten die als « tewerkgestelde werkloze » zijn verricht, kunnen een herberekening van hun anciënniteit aanvragen (artikel 127 van het koninklijk besluit van 19 november 2008).

(2) + de Zwitserse Bondsstaat

(3) Het begrip VZW waarin de overheid een overwegend aandeel heeft is dus uit de tekst verdwenen. Diensten die in een VZW zijn verricht maken geen deel uit van de diensten die ambtshalve worden meegerekend.

(4) De bijzondere berekening die van toepassing is op diensten die als leerkracht zijn verricht, blijft ongewijzigd; ook al blijft het bijzonder complex, de berekening gebeurt op die manier in de gemeenschapsadministraties die de loopbanen van de leerkrachten beheren. Voor de personeelsleden is het de eenvoudigste manier van werken.

(5) Net als in het verleden dus oppassen voor onwettige afwezigheid die een dag non-activiteit tot gevolg heeft. Men weet dat een stakingsdag non-activiteit is en dus niet vergoed wordt, maar geen impact heeft op de berekening van de anciënniteit.

(6) We zagen dat die regel niet van toepassing is op het eerste deel van de anciënniteit: de anciënniteit die erkend wordt bij de indiensttreding.

De même le régime de travail devra être indiqué. En effet, les services prestés sont pris en compte différemment s'ils sont complets ou incomplets. Dans ce dernier cas, ils sont valorisés au prorata. Rappelons que le recalcul des anciennetés antérieurement reconnues est explicitement exclu par l'arrêté.

2. L'ancienneté acquise dans la fonction publique fédérale administrative (statutaire ou contractuel).

La règle est très simple: l'ancienneté s'accumule, par mois entiers, si l'on est en activité de service ou en disponibilité pour maladie ou dans l'exercice effectif de son contrat de travail. En d'autres termes, l'ancienneté cesse d'augmenter uniquement si l'on est en non activité (5) ou si le contrat de travail est suspendu.

Si les prestations sont incomplètes mais absorbent au moins la moitié des services complets, l'ancienneté est valorisée complètement (6). Dans les autres cas, la règle du pro rata s'applique.

3. Les dossiers en cours

A partir du 1^{er} décembre 2008, c'est le président du comité de direction ou son délégué qui reconnaît l'ancienneté acquise avant d'être recruté ou engagé sous contrat de travail. C'est donc à lui ou à son délégué de prendre les décisions pour des dossiers ouverts avant cette date et pour lesquelles la décision n'a pas été prise.

Ce traitement des dossiers en cours se fait selon les règles applicables au moment du recrutement ou de l'engagement, c'est-à-dire, pour les dossiers en cours au 1^{er} décembre, les anciennes règles.

Les décisions de reconnaissance ou de non-reconnaissance prises avant le 1^{er} décembre ne peuvent pas être revues, sauf erreur matérielle.

4. Plus d'information ?

Les présidents de comité de direction, leurs délégués de même que les services d'encadrement P&O peuvent adresser leurs questions et demandes de soutien au SPF P&O.

Les membres du personnel et toute personne intéressée est invitée à consulter <http://www.fedweb.belgium.be>, et à introduire des questions, à portée générale, à l'adresse e-mail reprise sur ce site. Pour les questions particulières liées à leur situation personnelle, ce sont les services d'encadrement P&O des différents Services publics fédéraux, Institutions publiques de Sécurité sociale et Organismes d'intérêt public qui peuvent fournir les renseignements les plus utiles, parce qu'ils connaissent la situation particulière de chacun.

La Ministre de la Fonction publique,
Mme I. VERVOTTE

Notes

(1) Il ne faut pas donner à ce mot « moment » un sens trop littéral. Il s'agit de la période pendant laquelle, sur la base des renseignements fournis par le membre du personnel, un service du personnel établit cette ancienneté. L'arrêté exclut de recalculer des anciennetés fixées avant son entrée en vigueur, sauf, bien évidemment, si une erreur matérielle est constatée. Dans ce cas, le recalcul se fait sur la base des anciennes dispositions. Une exception: les membres du personnel pénalisés par les mesures qui s'étaient appliquées jadis à la valorisation des services rendus comme « chômeurs mis au travail » peuvent demander le recalcul de leur ancienneté (article 127 de l'arrêté royal du 19 novembre 2008).

(2) + la Confédération suisse.

(3) La notion d'ASBL à prédominance publique a donc disparu du texte. Les services prestés dans une asbl ne font pas partie des services qui comptent d'office.

(4) Le calcul particulier applicable aux services prestés comme enseignant reste inchangé. Même s'il reste particulièrement complexe, il est réalisé de cette manière dans les administrations communautaires gérant les carrières des enseignants. Pour les membres du personnel, c'est la manière de pratiquer la plus simple.

(5) Attention donc, comme par le passé, à l'absence irrégulière causant une journée de non activité. On sait qu'une journée de grève est de la non activité et n'est pas rémunérée mais qu'elle n'a pas d'impact sur le calcul de l'ancienneté.

(6) On l'a vu, cette règle ne s'applique pas à la première partie de l'ancienneté: celle qui est reconnue à l'entrée en fonction.