

Naar beneden scrollen - Voir plus bas

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2021/34379]

16 DECEMBER 2021. — Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen inzake selectie, mobiliteit, taalcertificering en geldelijke loopbaan in het federaal openbaar administratief ambt

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

A. Doel van het besluit

Het ontwerp van besluit dat ik de eer heb ter goedkeuring aan Uwe Majesteit voor te leggen heeft als doel dringende correcties aan te brengen in diverse reglementeringen om de versnelling of verbetering van de selectieprocedures mogelijk te maken.

B. Bespreking van het dispositief

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

Artikel 1

Dit artikel wijzigt artikel 16 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel met betrekking tot twee aspecten:

1. Voorzien dat de aanwervende dienst moet nagaan of de kandidaat niet ontslagen is wegens dringende reden of uit zijn ambt is ontslagen of is afgezet door dezelfde overheidsdienst in de loop van de 3 jaar voor zijn indiensttreding en dit om te vermijden dat er een ambtenaar wordt aangeworven wiens integriteit niet gegarandeerd is. Ontslag van ambtswege en afzetting mogen toekomstige promoties niet doorkruisen.

2. Een afwijking van de diplomavorwaarde mogelijk maken in functie van de knelpuntberoepen en van de resultaten van de eerder georganiseerde selecties per taalrol die niet genoeg kandidaten hebben aangetrokken en dus niet genoeg geslaagden hebben opgeleverd. Er zal jaarlijks een lijst van deze beroepen worden opgesteld door de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning in functie van de lijsten opgesteld door de VDAB, het FOREM en Actiris en in functie van een analyse van het wetenschappelijk adviescomité. Het is dus een lijst die gebaseerd is op objectieve gegevens van officiële overheidsinstanties en op wetenschappelijke analyse door de experts van het wetenschappelijke adviescomité.

Het spreekt voor zich dat deze afwijking van de diplomavorwaarde in geen geval betrekking kan hebben op beroepen die specifieke diploma's vereisen, zoals arts, architect, verpleegkundige, enz.

Deze bepaling is van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt, inclusief het burgerpersoneel van het ministerie van Defensie.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2021/34379]

16 DECEMBRE 2021. — Arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection, de mobilité, de certification linguistique et de carrière pécuniaire dans la fonction publique administrative fédérale

RAPPORT AU ROI

Sire,

A. But de l'arrêté

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à l'approbation de Votre Majesté est d'apporter des corrections urgentes à diverses réglementations afin de permettre l'accélération ou l'amélioration des procédures de sélection.

B. Analyse du dispositif

CHAPITRE I^{er}. — *Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat*

Article 1^{er}

Cet article modifie l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat sur deux aspects :

1. Prévoir que le service recruteur devra vérifier que le candidat n'a pas été licencié pour motif grave ni démis de ses fonctions ou révoqué par ce même service public au cours des 3 années précédant son entrée en service et ce, pour éviter de recruter un agent dont l'intégrité n'est pas garantie. La démission d'office et la révocation ne doivent pas entraver les promotions futures.

2. Permettre une dérogation à la condition de diplôme en fonction des métiers en pénurie et des résultats des sélections organisées précédemment, par rôle linguistique, et qui n'auraient soit pas attiré suffisamment de candidats, soit pas produit suffisamment de lauréats. Une liste annuelle de ces métiers sera établie par le Directeur général Développement et Recrutement du Service public fédéral Stratégie et Appui en fonction des listes établies par le VDAB, le FOREM et Actiris et en fonction d'une analyse du comité scientifique de consultation. Il s'agit donc d'une liste fondée sur des données objectives fournies par des organismes publics officiels et sur une analyse scientifique des experts du comité scientifique d'avis.

Il va de soi que cette dérogation à la condition de diplôme ne peut en aucun cas concerner les métiers nécessitant des diplômes spécifiques, tels que médecin, architecte, infirmier, etc.

Cette disposition est applicable à la fonction publique fédérale administrative, le personnel civil de la ministère de la Défense inclus.

Artikel 2

Dit artikel wijzigt artikel 16bis van het statuut van het Rijkspersoneel om de mogelijkheid om de publicatietermijn te beperken tot 7 dagen uit te breiden als de oproep functies beoogt die gezien de arbeidsmarktvoorwaarden het noodzakelijk maken om snel te handelen of als voorgaande selecties motiveren dat er op de termijn van zeven dagen voldoende kandidaten ingeschreven zullen zijn. Het heeft geen zin om hoop te geven aan te veel potentiële kandidaten waarvan we heel goed weten dat ze nooit zullen kunnen worden aangeworven.

Artikel 3

Dit artikel wijzigt artikel 20 van het statuut van het Rijkspersoneel op verschillende punten:

1. De vrijstellingen uitbreiden naar de modules, die uit meerdere proeven bestaan, naar een aantal van deze proeven, op voorwaarde dat ze schriftelijk of computergestuurd zijn en enkel uitsluitend zijn.

2. Het mogelijk maken om een bijkomende proef te organiseren, die facultatief is voor de geslaagden, om een specifiek profiel te zoeken binnen een wervingsreserve die voor eender welke overheidsdienst van de federale overheid of van een gefedereerde entiteit werd aangelegd, na een kwaliteitscontrole door DG Rekrutering & Ontwikkeling. Voorts zal deze bijkomende proef voortaan worden afgesloten door een afzonderlijke wervingsreserve aan te leggen en dit onverminderd de rangschikking behaald in de oorspronkelijke reserve op voorwaarde dat er een inhoudelijke link bestaat tussen de te begeven functie, waarvoor een bijkomende selectie wordt georganiseerd, en de te gebruiken reserve.

Artikel 4

Dit artikel wijzigt artikel 42 van het statuut van het Rijkspersoneel zodat er kan gedelegeerd worden aan een personeelslid van een andere dienst, ook van een gemeenschappen en gewesten, dan het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning wanneer de selectie in kwestie betrekking heeft op de dienst van het personeelslid dat de delegatie heeft gekregen.

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

Artikel 5

Dit artikel wijzigt zowel de naam als de samenstelling van de voormalige adviescommissie voor selectie.

De naam wordt veranderd zodat het domein van de adviezen die dit orgaan uitbrengt, kan worden uitgebreid (strategieën, methodologieën, HR-instrumenten voor rekrutering, selectie, ontwikkeling, begeleiding en evaluatie gedurende de hele loopbaan, innovaties en trends op het vlak van HR, gedragscode en ethische code, kwaliteit van de dienstverlening enz.) en zodat het wetenschappelijke karakter ervan wordt benadrukt.

De samenstelling wordt op haar beurt gewijzigd om alle expertise-domeinen van de adviezen die kunnen worden gevraagd te bestrijken. Voorts moet de samenstelling paritair zijn tussen Nederlandstaligen en Franstaligen, maar ook tussen mannen en vrouwen.

Er is ook voorzien dat er subgroepen gecreëerd kunnen worden met experts uit zowel de privésector als de academische wereld of uit andere overheidsdiensten.

Tot slot is voorzien dat de leden van het wetenschappelijk comité per uur vergaderen een vergoeding van € 61,98 ontvangen. Dit bedrag is gekoppeld aan de spilindex 138.01.

Artikel 6

Dit artikel vervangt de term "qualification" in het Frans, die verwijst naar diploma en bijgevolg naar niveau waardoor een personeelslid van niveau B niet kan zetelen in een jury voor een functie van niveau A zelfs al beschikt hij over de competenties om het te doen, door de term "compétence". Bovendien vervangt het artikel de term "beroepsbekwaamheid" in het Nederlands door de term "competentie" omwille van coherentieredenen.

Artikel 7

Dit artikel voorziet er, in het kader van een betere genderbenadering, in dat de selectiecommissies moeten worden samengesteld uit maximaal 2/3 leden van hetzelfde geslacht.

Artikel 8

Dit artikel voorziet erin het aantal punten dat nodig is om voor een proef te slagen te verlagen tot 50%.

Article 2

Cet article modifie l'article 16bis du statut des agents de l'Etat pour étendre la possibilité la fixation du délai de publication à minimum 7 jours lorsque l'appel vise des fonctions qui, compte tenu des conditions du marché du travail, exigent une action rapide ou si des sélections antérieures justifient qu'un nombre suffisant de candidats sera enregistré dans le délai de sept jours. Il ne sert en effet à rien de donner espoir à un nombre trop important de candidats potentiels dont on sait très bien qu'ils ne pourront jamais être recrutés.

Article 3

Cet article modifie l'article 20 du statut des agents de l'Etat sur plusieurs points :

1. Élargir les dispenses aux modules, constitués de plusieurs épreuves, à certaines de ces épreuves pour autant qu'elles soient écrites ou informatisées et qu'elles ne soient qu'éliminatoires.

2. Permettre d'organiser une épreuve complémentaire, facultative pour les lauréats, pour aller rechercher un profil plus spécifique dans une réserve de recrutement constituée pour n'importe quel service public du fédéral ou d'une entité fédérée, après un contrôle de qualité par la DG Recrutement & Développement. En outre, cette épreuve complémentaire se conclura dorénavant par la constitution d'une réserve de recrutement distincte et ce, sans préjudice du classement obtenu dans la réserve initiale à condition qu'il existe un lien substantiel entre la fonction à pourvoir, pour laquelle une sélection supplémentaire est organisée, et la réserve à utiliser.

Article 4

Cet article modifie l'article 42 du statut des agents de l'Etat pour permettre la délégation à un membre du personnel d'un autre service que la direction générale Recrutement et Développement, inclus les membres de personnel des communautés et des régions, du Service public fédéral Stratégie et Appui ne peut évidemment se faire que lorsque la sélection en question concerne le service du membre du personnel qui a reçu la délégation.

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

Article 5

Cet article modifie à la fois le nom et la composition de l'ancienne commission de consultation pour les sélections.

Le nom est changé pour permettre d'élargir le spectre des avis émis par cet organe (stratégies, méthodologies, instruments RH visant le recrutement, la sélection, le développement, l'accompagnement et l'évaluation tout au long de la carrière, innovations et tendances dans le domaine RH, code de conduite et d'éthique, qualité du service, etc.) et pour insister sur son caractère scientifique.

La composition, quant à elle, est modifiée pour rencontrer tous les domaines d'expertises des avis qui pourront être sollicités. En outre, la composition devra être paritaire entre francophones et néerlandophones, mais aussi entre hommes et femmes.

Il est également prévu que des sous-groupes puissent être créés avec des experts issus tant du secteur privé que des milieux académiques ou d'autres services publics.

Enfin, il est prévu que les membres du comité scientifique perçoivent une rémunération de 61,98 € par heure de réunion. Ce montant est lié à l'indice pivot 138.01.

Article 6

Cet article remplace le terme « qualification » en français, qui renvoie aux diplômes et par conséquent au niveau, de telle manière qu'un niveau B ne peut siéger dans un jury pour une fonction de niveau A, même s'il possède les compétences pour le faire, par le terme « compétence ». En outre, il remplace le terme « beroepsbekwaamheid » en néerlandais par le terme « competentie » pour des raisons de cohérence.

Article 7

Cet article prévoit, dans le cadre d'une meilleure approche genrée, que les commissions de sélections devront être composées d'un maximum de 2/3 de membres du même sexe.

Article 8

Cet article prévoit de réduire à 50% le nombre de points nécessaires pour réussir une épreuve.

Artikelen 9 en 10

Deze artikelen maken het mogelijk om de bedragen van de toelagen aan de juryleden, de correctoren van de proeven en de lectoren te uniformiseren.

HOOFDSTUK III. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966*

Artikel 11

Dit artikel bepaalt dat de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Beleid en Ondersteuning het voorzitterschap van de taaljury's enkel kan delegeren aan personeelsleden van zijn eigen DG.

Het voorziet er ook in dat maximaal 2/3 van de leden van een jury tot hetzelfde geslacht behoort.

Artikel 12

Dit artikel voorziet in de certificering van de vaardigheden van de externe leden van de taaljury's.

Artikel 13

Dit artikel geeft een reglementaire basis voor het toekennen van toelagen aan de commissieleden, toezichhouders, correctoren en lectoren in het kader van taaltesten.

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

Artikel 14

Dit artikel zorgt er voor dat de aanpassing in artikel 16 van het KB van 2 oktober 1937 m.b.t. de toelaatbaarheidsvereisten eveneens van toepassing wordt op de indienstneming van contractuele personeelsleden.

HOOFDSTUK V. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt*

Artikel 15

Dit artikel voert technische correcties door om het begrip van de tekst te verbeteren.

Artikel 16

Dit artikel introduceert de mogelijkheid, zowel voor de dienst van bestemming als voor de betrokken ambtenaar, om gedurende maximaal 3 maanden uit te testen of de overplaatsing echt geschikt is. Zo kunnen zowel de ambtenaar als de dienst gedurende deze 3 maanden nagaan of ze kunnen samenwerken. Toch kunnen ze in onderlinge overeenstemming steeds vroegtijdig een positieve of een negatieve beslissing treffen over het verdere verloop van hun relatie en zelfs beslissen om helemaal geen proefperiode te houden. De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling moet op de hoogte worden gehouden van de beslissingen zonder dat dit een formele administratieve overlast teweegbrengt voor de dienst van bestemming.

Artikel 17

Dit artikel regelt de administratieve en geldelijke situatie van de ambtenaar tijdens de proefperiode. De budgettaire ruimte die in de dienst van oorsprong wordt vrijgemaakt tijdens de proefperiode mag niet worden gebruikt zolang de overplaatsing niet definitief is.

Artikel 18

Dit artikel verduidelijkt de manier waarop een ambtenaar van dezelfde federale dienst overgeplaatst wordt naar zijn nieuwe functie, namelijk door verandering van aanwijzing.

Artikel 19

Dit artikel regelt de ambtshalve overplaatsing van een ter beschikking gestelde ambtenaar naar zijn dienst van bestemming na twee jaar van tijdelijke terbeschikkingstelling.

HOOFDSTUK VI. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt*

Artikel 20

Dit artikel maakt de automatische erkenning mogelijk van geldelijke anciënniteiten verworven in andere functies in de privésector of als zelfstandige, waarvan de ervaring bijzonder nuttig is voor de te begeven functie en vereist is als voorwaarde voor deelname aan de selectie.

Articles 9 et 10

Ces articles permettent d'uniformiser les montants des allocations aux membres des jurys, aux correcteurs des épreuves, ainsi qu'aux maîtres de conférence.

CHAPITRE III. — *Modification de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966*

Article 11

Cet article précise que le Directeur général Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui ne peut déléguer la présidence des jurys linguistiques qu'à des membres du personnel de sa propre DG.

Il prévoit aussi que 2/3 maximum des membres d'un jury soit du même sexe.

Article 12

Cet article prévoit la certification des compétences des membres des jurys linguistiques externes.

Article 13

Cet article prévoit une base réglementaire afin d'octroyer des allocations aux membres des jurys, aux surveillants, aux correcteurs et aux conférenciers dans le cadre des épreuves linguistiques.

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

Article 14

Cet article fait en sorte que la modification de l'article 16 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 en ce qui concerne les conditions d'admissibilité devienne également applicable au recrutement des membres du personnel contractuel.

CHAPITRE V. — *Modifications de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative*

Article 15

Cet article opère des corrections techniques afin d'améliorer la compréhension du texte.

Article 16

Cet article introduit la possibilité, tant pour le service d'accueil que pour l'agent concerné, de tester pendant 3 mois maximum si le transfert est vraiment idoine. Ainsi, tant l'agent que le service pourront se rendre compte pendant ces 3 mois si la collaboration est possible entre eux. Toutefois, ils pourront de commun accord toujours décider de l'issue de leurs relations futures prématurément, que ce soit positivement ou négativement, voire de ne pas faire de période de probation du tout. Le Directeur général Recrutement et Développement doit être tenu informé des décisions sans que cela n'engendre de surcharge administrative formelle pour le service d'accueil.

Article 17

Cet article règle la situation administrative et pécuniaire de l'agent pendant la période probatoire. La marge budgétaire dégagée dans le service d'origine pendant la période de probation ne peut être utilisée tant que le transfert n'est pas définitif.

Article 18

Cet article précise la manière dont un agent issu du même service fédéral est transféré vers son nouvel emploi, à savoir par changement d'affectation.

Article 19

Cet article règle le transfert d'office d'un agent mis à disposition vers son service d'accueil après deux ans de mise à disposition temporaire.

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

Article 20

Cet article permet la reconnaissance automatique d'anciennetés pécuniaires acquises dans d'autres fonctions dans le secteur privé ou comme indépendant, dont l'expérience est particulièrement utile pour la fonction à pourvoir et requise comme condition de participation à la sélection.

HOOFDSTUK VII. — *Slotbepalingen***Artikel 21**

Dit artikel voorziet in een uitgestelde inwerkingtreding van een jaar om de dienst van DG Rekrutering en Ontwikkeling die verantwoordelijk is voor de selectie in staat te stellen de nodige organisatorische regelingen te treffen voor de goede uitvoering van deze nieuwe mogelijkheid van vrijstellingen.

Artikel 22

Deze bepaling behoeft geen commentaar.

Voor het overige werd er rekening gehouden met alle opmerkingen van de Raad van State. De artikelen in kwestie en de aanhef werden aangepast.

Er werd echter één uitzondering gemaakt, namelijk dat de suggestie om de titel van gedelegeerd bestuurder van SELOR niet te vervangen door die van directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de FOD Strategie en Ondersteuning omwille van de consistentie met andere wijzigingsbesluiten waarbij de Raad van State dergelijke opmerking niet maakten en die daarom onder deze nieuwe naam werden gepubliceerd.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,
De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

CHAPITRE VII. — *Dispositions finales***Article 21**

Cet article prévoit une entrée en vigueur différée d'un an pour permettre au service de la DG Recrutement et Développement chargé de la sélection de prendre les dispositions organisationnelles nécessaires en vue de la bonne exécution de cette nouvelle possibilité de dispenses.

Article 22

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Pour le surplus, il a été tenu compte de l'ensemble des remarques du Conseil d'Etat. Les articles concernés ainsi que le préambule ont été adaptés.

Une seule exception a cependant été faite, à savoir que la suggestion de ne pas remplacer le titre d'administrateur délégué de SELOR par celui de Directeur général Recrutement et Développement du SPF Stratégie et Appui par souci de cohérence avec d'autres arrêtés modificatifs où le Conseil d'Etat n'a pas fait émis de telle remarque et qui ont donc été publiés avec cette nouvelle dénomination.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,
La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER
