

04 juin 2004 -17:00

Appartient à Conseil des Ministres du 4 juin 2004

## Carrière du niveau A

Sur proposition de Mme Marie Arena, Ministre de la Fonction publique, le Conseil des Ministres a approuvé, après négociation syndicale, le projet d'arrêté royal relatif à la carrière du niveau A des agents de l'Etat.

Sur proposition de Mme Marie Arena, Ministre de la Fonction publique, le Conseil des Ministres a approuvé, après négociation syndicale, le projet d'arrêté royal relatif à la carrière du niveau A des agents de l'Etat.

Au cours des derniers mois, la Ministre de la Fonction publique s'est consacrée à la modernisation des carrières de niveau B, C et D, pour lesquelles toute une série de mesures ont déjà été prises. Ce travail, naturellement, se poursuit. La réforme de la carrière A constitue une des priorités de la Ministre, puisqu'elle rencontre son objectif de poursuivre la modernisation de l'Administration fédérale en garantissant l'objectivité dans l'accès aux postes et aux promotions et en offrant aux agents des perspectives de carrières répondant à leurs aspirations et rémunérées de manière équitable.

**QUELS SONT LES GRANDS PRINCIPES DE LA NOUVELLE CARRIERE DE NIVEAU A ?**

Le premier principe est la répartition de l'ensemble des fonctions de niveau 1 en une vingtaine de " filières de métiers ". Qu'est-ce qu'une " filière de métiers " ? Il s'agit d'un groupe de fonctions nécessitant de posséder un domaine de connaissance déterminé permettant d'exercer une activité. En son sein, différents niveaux, appelés classes de métiers, peuvent être distingués. Exemples : les filières de métiers P&O, ICT, Fiscalité, ... Quant à la classe, elle regroupe les fonctions ayant un niveau de complexité, d'expertise technique et de responsabilités comparables. Il y a cinq classes, de A1 à A5. Le second principe est la double possibilité d'évolution dans la carrière. L'agent peut évoluer de façon horizontale : il passe d'une échelle de traitement à une autre au sein d'une même classe. Cette progression est basée sur le développement des compétences et la réussite de formations certifiées. Ces formations ouvrent, selon le cas, le droit à une allocation de compétences ou à une promotion barémique. L'évolution peut également se réaliser de manière verticale : on passe d'une classe de métiers à une autre. Ces changements de classe sont octroyés par le Comité de direction, à partir de la description de la fonction déclarée vacante et après examen des titres et mérites des candidats. Pour les contractuels, les formations certifiées ouvrent le droit à une allocation de compétences dans la première échelle de traitement des première et troisième classes de métiers. Le troisième principe est la prise en compte de certaines anciennetés négligées dans le système actuel. Ainsi, lorsqu'un contractuel devient statutaire, l'ancienneté acquise comme contractuel dans la même filière de métiers sera prise en compte pour lui permettre d'avancer plus rapidement dans sa filière de métiers. Par ailleurs, pour tous les agents, l'ancienneté acquise dans le privé pourra être prise en compte pour la fixation de l'ancienneté pécuniaire si elle est pertinente par rapport à la fonction exercée. Il est évident que cette mesure est d'application pour les nouvelles entrées en service dans la nouvelle carrière A et sans effet rétroactif. Le quatrième principe est la carrière garantie. La nouvelle carrière de niveau A prévoit que chaque agent bénéficie au minimum d'une carrière barémique garantie (sans allocation de

compétences) allant de l'échelle A11 (recrutement) à l'échelle A12. COMMENT SE REALISERA CETTE INTEGRATION DANS LA NOUVELLE CARRIERELors du " basculement " vers la nouvelle carrière, les agents seront intégrés dans la nouvelle carrière en fonction de leurs rang et échelle de traitement actuels. Il s'agit donc d'une intégration horizontale, avec maintien de l'ancienneté pécuniaire. Dans la majorité des cas, les nouvelles échelles de traitement seront supérieures aux échelles actuelles. Combiné avec les mesures linéaires déjà prises (1 % d'augmentation du salaire brut annuel au 1er janvier 2003 et augmentation du pécule de vacances à 92 % du salaire mensuel brut en 2005), ce passage vers la carrière A représente une amélioration sensible de la rémunération des fonctionnaires de niveau 1. Dans une seconde phase, chaque agent se verra attribuer une classe de métiers. C'est à ce moment que le principe de valorisation des compétence entrera en vigueur.

Publié par SPF Chancellerie du Premier Ministre - Direction générale Communication externe