

12 juil 2013 -17:22

Appartient à [Conseil des ministres du 12 juillet 2013](#)

Réforme de la carrière au sein de la fonction publique fédérale

Sur proposition du secrétaire d'Etat à la Fonction publique et à la Modernisation des services publics Hendrik Bogaert, le Conseil des ministres a approuvé la nouvelle politique de carrière pour les services publics fédéraux. La réforme de la carrière des collaborateurs de la fonction publique fédérale repose sur les concepts de motivation et d'évaluation.

La nouvelle carrière modifie fondamentalement les principes de base de la politique de carrière. Jusqu'à présent, les collaborateurs de la fonction publique fédérale progressaient dans leur carrière sur base d'un certain nombre d'années de travail et sur base de la réussite au test lié aux formations certifiées qu'ils suivaient. Dans le nouveau système, ils seront davantage rémunérés sur base de leurs efforts et en fonction de l'atteinte d'objectifs qui leur auront été fixés.

Quatre principes essentiels sont à la base de la nouvelle carrière :

1) L'évaluation a plus de poids

L'accession vers une autre échelle de traitement est liée à l'évaluation. Ceux qui sont évalués positivement un certain nombre de fois peuvent accéder à une échelle de traitement supérieure dans leur grade ou leur classe. Précédemment, la procédure d'évaluation a déjà été réformée de manière à ce que chaque collaborateur soit évalué annuellement. A présent, il est également prévu que, pour toute mention 'exceptionnel', 'à améliorer' ou 'insuffisant', en cas d'évaluation par le chef fonctionnel, le supérieur hiérarchique contresigne l'évaluation si celle-ci a des conséquences pour la carrière ultérieure du collaborateur.

2) Promotion accélérée

Plusieurs évaluations consécutives avec la mention 'exceptionnel' peuvent entraîner une accélération de la carrière des collaborateurs. Celui qui obtient deux mentions 'exceptionnel' en suivant accède pour la première fois à une échelle de traitement supérieure après deux ans, au lieu de trois. Celui qui, ensuite, est encore évalué quatre fois en suivant avec la mention 'exceptionnel', fait encore un saut vers une échelle de traitement supérieure. A l'inverse, tant qu'un collaborateur n'est pas évalué de manière favorable ('répond aux attentes' ou 'exceptionnel'), il reste dans la même échelle de traitement.

3) Carrière pécuniaire pour les contractuels

Actuellement, les collaborateurs contractuels n'ont pas la possibilité d'accéder à une échelle de traitement supérieure. Désormais, cela sera possible sur base de leur évaluation. Cette mesure fait disparaître une

inégalité importante entre contractuels et statutaires.

4) Neutralité budgétaire

L'ensemble de cette opération ne peut générer aucun coût supplémentaire par rapport à la politique de carrière actuelle. Le minimum de l'échelle de traitement la plus basse et le maximum de l'échelle de traitement la plus élevée sont maintenus. Tous les collaborateurs conservent leur prime de développement de compétences jusqu'à expiration de sa durée de validité.

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

Service de presse de M. Hendrik Bogaert, secrétaire d'Etat à
la Fonction publique et à la Modernisation des Services
publics
Rue Royale 180
1000 Bruxelles
Belgique
+32 2 209 33
<http://bogaert.belgium.be>