

04 jun 2004 -17:00

Hoort bij Ministerraad van 4 juni 2004

## Loopbaan van niveau A

Op voorstel van mevrouw Marie Arena, Minister van Ambtenarenzaken heeft de Ministerraad, na overleg met de vakbonden, het ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd betreffende de loopbaan van niveau A van het Rijkspersoneel.

Op voorstel van mevrouw Marie Arena, Minister van Ambtenarenzaken heeft de Ministerraad, na overleg met de vakbonden, het ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd betreffende de loopbaan van niveau A van het Rijkspersoneel.

In de loop van de laatste maanden heeft de Minister van Ambtenarenzaken zich toegelegd op de modernisering van de loopbanen van de niveaus B, C en D, waarvoor reeds een hele reeks maatregelen werden genomen. Dit werk wordt natuurlijk voortgezet. De hervorming van de loopbaan A is één van de prioriteiten van de Minister. Ze sluit perfect aan bij haar doelstelling om de modernisering van de federale overheid voort te zetten door de ambtenaren objectiviteit te garanderen bij de toegang tot de functies en bevorderingen en door hen loopbaanperspectieven te bieden die tegemoetkomen aan hun wensen en die een billijke verloning bieden. Wat zijn de grote principes van de nieuwe loopbaan A? Het eerste principe is de onderverdeling van het geheel van de functies van niveau A in een twintigtal beroepsrichtingen. Wat is een "beroepsrichting"? Het gaat om een groep functies waarvoor een bepaald kennisdomein beheerst moet worden om een activiteit uit te oefenen. Binnen een beroepsrichting kunnen er verschillende niveaus, beroepsklassen genoemd, worden onderscheiden. Enkele voorbeelden: de beroepsrichtingen P&O, ICT, Fiscaliteit, ... Een klasse groepeerde op haar beurt de functies met een vergelijkbare complexiteit, technische expertise en verantwoordelijkheden. Er zijn 5 klassen, van A1 tot A5. Het tweede principe is de dubbele ontwikkelingskansen in de loopbaan. De ambtenaar kan horizontaal evolueren: hij gaat dan van de ene weddenschaal naar een andere binnen dezelfde klasse. Deze vooruitgang is gebaseerd op de ontwikkeling van competenties en het slagen voor gecertificeerde opleidingen. Deze opleidingen geven, naargelang het geval, recht op een competentietoelage of een bevordering in weddenschaal. Maar de ambtenaar kan ook verticaal evolueren door overgang van de ene beroepsklasse naar een andere beroepsklasse. Deze veranderingen van klasse worden door het directiecomité toegekend, op basis van de beschrijving van de vacant verklaarde functie en na een onderzoek van de verdiensten van de kandidaten. De gecertificeerde opleidingen geven aan de contractuele personeelsleden het recht op een competentietoelage in de eerste weddenschaal van de eerste tot de derde beroepsklasse. Het derde principe bestaat erin rekening te houden met anciënniteit die in het huidige systeem worden verwaarloosd. Wanneer een contractueel personeelslid statutair wordt, zal de anciënniteit die als contractueel in dezelfde beroepsrichting werd verworven, in aanmerking worden genomen zodat hij sneller vordering kan maken in zijn beroepsrichting. Overigens zal, voor alle ambtenaren, de in de privé-sector verworven anciënniteit in rekening gebracht kunnen worden voor het vastleggen van de geldelijke anciënniteit voor zover ze relevant is voor de uitgeoefende functie. Het spreekt vanzelf dat deze maatregel van toepassing is voor de

nieuwe indiensttredingen in de nieuwe loopbaan A en geen terugwerkende kracht heeft. Het vierde principe is de gewaarborgde loopbaan. De nieuwe loopbaan niveau A voorziet voor elke ambtenaar een gewaarborgde baremieke loopbaan (zonder competentietoelage) die gaat van schaal A11 (werving) tot schaal A12. Hoe gebeurt die integratie in de nieuwe loopbaan? Tijdens de zogenaamde "overgang" worden de ambtenaren geïntegreerd in de nieuwe loopbaan op grond van hun huidige rang en weddenschaal. Het betreft dus een horizontale integratie met behoud van de geldelijke anciënniteit. In de meeste gevallen zullen de nieuwe weddenscalen hoger liggen dan de huidige. In combinatie met de reeds getroffen lineaire maatregelen (1% verhoging van de jaarlijkse brutowedde op 01.01.2003 en een verhoging van het vakantiegeld tot 92% van de maandelijkse brutowedde in 2005) betekent dat een aanzienlijke verbetering van de verloning van de ambtenaren van niveau 1. In een tweede fase wordt iedere ambtenaar in een beroepsklasse ondergebracht. Op dat ogenblik treedt het principe van de valorisering van de competenties in werking.

Gepubliceerd door FOD Kanselarij van de Eerste Minister - algemene directie Externe Communicatie