

Art. 4. Cet arrêté entre en vigueur le 01/09/2023.

Bruxelles, le 31 août 2023.

Pour le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :
R. VERVOORT,
Le Ministre-Président
du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
S. GATZ,
Le Ministre Chargé de la Fonction publique.

Art. 4. Dit besluit treedt in werking op 01/09/2023.

Brussel, 31 augustus 2023.

Voor de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :
R. VERVOORT,
De Minister-President
van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering
S. GATZ,
De Minister bevoegd voor Openbaar Ambt

AVIS OFFICIELS — OFFICIELE BERICHTEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2023/46785]

10 NOVEMBRE 2023. — Circulaire n° 726 relative à l'interprétation et à l'application de l'article 9/1 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,

Chers/Chères collègues,

Chère madame,

Cher monsieur,

La présente circulaire a pour objet de préciser l'interprétation et l'application pratique de l'article 9/1 de l'arrêté royal du 25 octobre 2013 relatif à la carrière pécuniaire des membres du personnel de la fonction publique fédérale, ci-après dénommé « article 9/1 ». Cet article permet aux services fédéraux, lorsqu'ils recherchent un profil avec expérience, de recruter dans une échelle de traitement supérieure des candidats disposant d'une expérience spécifique.

1. Conditions d'application de l'article 9/1

Concrètement, l'article 9/1 permet de recruter ou d'engager des candidats dans la première, la deuxième ou la troisième échelle de traitement lorsque deux conditions cumulatives sont remplies.

Premièrement, le Directeur général Recrutement et Développement doit prévoir dans l'offre d'emploi que chaque candidat doit disposer d'une expérience professionnelle s'élevant à un certain nombre d'années qui est particulièrement utile pour la fonction. Cette expérience constitue une condition pour participer à la sélection. Il s'agit donc ici de l'offre d'emploi reprenant les conditions concrètes de participation et de travail dans un service fédéral en particulier.

Deuxièmement, le candidat doit disposer d'une expérience particulièrement utile au moins égale à celle demandée dans l'offre d'emploi. En fonction du nombre d'années d'expérience particulièrement utile dont le candidat dispose, il obtient la première, la deuxième ou la troisième échelle de traitement.

Lorsqu'il s'agit d'une fonction au sein du niveau A, il obtient :

1° la première échelle de traitement s'il dispose de moins de trois ans d'expérience particulièrement utile ;

2° la deuxième échelle de traitement s'il dispose de trois ans ou de moins de huit ans d'expérience particulièrement utile ;

3° la troisième échelle de traitement s'il dispose de huit ans ou plus d'expérience particulièrement utile.

Lorsqu'il s'agit d'une fonction au sein des niveaux B, C ou D, il obtient :

1° la première échelle de traitement s'il dispose de moins de trois ans d'expérience particulièrement utile ;

2° la deuxième échelle de traitement s'il dispose de trois ans ou de moins de neuf ans d'expérience particulièrement utile ;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2023/46785]

10 NOVEMBER 2023. — Omzendbrief nr. 726 houdende de interpretatie en toepassing van artikel 9/1 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt

Aan de federale overheidsdiensten en aan de diensten die ervan afhangen, aan het Ministerie van Landsverdediging, evenals aan de instellingen van openbaar nut behorende tot het federaal administratief openbaar ambt zoals gedefinieerd in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,

Geachte collega's,

Geachte mevrouw,

Geachte heer,

Deze omzendbrief heeft tot doel de interpretatie en praktische toepassing van artikel 9/1 van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, hierna te noemen "artikel 9/1", te verduidelijken. Dit artikel stelt de federale diensten in staat kandidaten die beschikken over een specifieke ervaring aan te werven in een hogere weddeschaal wanneer zij op zoek zijn naar een profiel met ervaring.

1. Toepassingsvoorwaarden artikel 9/1

Concreet laat artikel 9/1 toe kandidaten bij een selectie aan te werven of in dienst te nemen in de eerste, tweede of derde weddeschaal wanneer aan twee cumulatieve voorwaarden zijn voldaan.

Ten eerste dient de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling in de vacature voor te schrijven dat elke kandidaat dient te beschikken over een beroepservaring van een bepaald aantal jaar die bijzonder nuttig is voor de functie. Deze ervaring vormt een voorwaarde om aan de selectie deel te nemen. Het gaat hier om de vacature met de concrete deelnemings- en arbeidsvoorwaarden bij een bepaalde federale dienst.

Ten tweede dient de kandidaat te beschikken over een bijzonder nuttige ervaring die minstens gelijk is aan die in de vacature is voorgeschreven. Afhankelijk van het aantal jaar bijzonder nuttige ervaring waarover de kandidaat beschikt, bekomt hij de eerste, de tweede of de derde weddeschaal.

Wanneer het gaat om een functie binnen niveau A, bekomt hij:

1° de eerste weddeschaal als hij beschikt over minder dan drie jaar bijzonder nuttige ervaring;

2° de tweede weddeschaal als hij beschikt over drie of minder dan acht jaar bijzonder nuttige ervaring;

3° de derde weddeschaal als hij beschikt over acht of meer jaar bijzonder nuttige ervaring.

Wanneer het gaat om een functie binnen de niveaus B, C of D bekomt hij:

1° de eerste weddeschaal als hij beschikt over minder dan drie jaar bijzonder nuttige ervaring;

2° de tweede weddeschaal als hij beschikt over drie of minder dan negen jaar bijzonder nuttige ervaring;

3° la troisième échelle de traitement s'il dispose de neuf ans ou plus d'expérience particulièrement utile.

L'article 9/1 constitue une exception au principe selon lequel le recrutement ou l'engagement a lieu dans la première échelle de traitement.

Le fait qu'une expérience particulièrement utile soit exigée active l'article 9/1. L'expérience particulièrement utile du candidat détermine l'échelle de traitement. Par exemple, si une offre d'emploi exige cinq années d'expérience particulièrement utile et que le candidat en possède dix ans, il obtiendra la troisième échelle.

2. Expérience particulièrement utile

La notion d'expérience particulièrement utile se réfère à des services prestés antérieurement qui confèrent un avantage manifeste en termes de compétences pour l'exercice de la fonction. La reconnaissance de services prestés antérieurement repose sur une analyse des compétences acquises dans un autre emploi ou une autre fonction. Cette analyse est effectuée par rapport aux compétences requises dans la description de fonction sur laquelle repose la procédure de sélection. En d'autres termes, tous les services prestés n'entrent pas nécessairement en compte. La charge de la preuve en la matière incombe au candidat. Outre l'existence de ces preuves de l'exercice de la profession, le service recruteur doit être en mesure de prouver que l'expérience est effectivement une expérience professionnelle qui constitue une expertise nécessaire à l'exercice de la fonction et que la durée de l'exercice de la profession et sa quantification sont possibles à déterminer.

Concrètement, cela signifie qu'une expérience particulièrement utile constitue toujours une expérience spécifique dans un domaine clairement défini. Par conséquent, toutes les expériences ne sont pas considérées comme particulièrement utiles. La réglementation confirme qu'il existe une distinction entre l'expérience utile et l'expérience particulièrement utile. L'article 6bis, §1er, sixième alinéa, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat prévoit qu'en cas de recrutement dans la classe A3 ou A4, les candidats doivent disposer d'une expérience utile. Dans le cadre de la mobilité fédérale également, l'article 5 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative prévoit la possibilité d'exiger des candidats une expérience utile. Par conséquent, ces procédures ne déclenchent pas automatiquement l'activation de l'article 9/1. Toutefois, une expérience particulièrement utile est toujours qualifiée d'expérience utile, mais l'inverse n'est pas vrai.

Si une offre d'emploi n'exige pas d'expérience d'un groupe particulier de candidats et exige en même temps une expérience particulièrement utile de la part d'autres candidats, l'article 9/1 ne s'applique pas. En effet, l'expérience demandée en question ne peut être qualifiée de particulièrement utile. Cette expérience constitue une compensation pour le candidat lorsque, par exemple, il est nommé à un niveau inférieur ou ne possède pas un diplôme spécifique. Le même raisonnement s'applique quand l'offre d'emploi prévoit une dérogation de la condition de diplôme.

3. Exigences de forme de l'offre d'emploi

Le service fédéral recruteur doit indiquer clairement dans l'offre d'emploi qu'il souhaite recourir à l'article 9/1. En effet, c'est le service fédéral recruteur qui décide à l'avance s'il souhaite attirer un profil expérimenté. Il convient aussi de communiquer clairement aux candidats les conditions salariales dans lesquelles ils peuvent entrer en service.

Pour ces raisons, l'offre d'emploi concrète doit répondre à une série d'exigences de forme. Tout d'abord, elle doit indiquer clairement que l'expérience demandée est considérée comme particulièrement utile au sens de l'article 9/1. Cela signifie qu'elle doit avoir une nature spécifique dans un domaine clairement défini. Ensuite, l'offre d'emploi doit faire explicitement référence à l'application de l'article 9/1. Enfin, l'offre doit mentionner les échelles de traitement correspondantes. Chaque candidat peut ainsi estimer à l'avance l'échelle de traitement dont il bénéficiera lors de son entrée en service.

4. Fixation de l'échelle de traitement

Pour chaque offre d'emploi, le Directeur général Recrutement et Développement ou son délégué doit vérifier les conditions de participation de chaque candidat. Le fait de disposer d'une expérience particulièrement utile constitue une condition de participation dans le cadre de l'article 9/1. C'est la raison pour laquelle il convient de fixer à ce stade l'échelle de traitement potentielle de chaque candidat. Le calcul du nombre d'années d'expérience particulièrement utile ne tient pas compte des éventuelles prestations à temps partiel ou absences. Par contre, le calcul de l'ancienneté pécuniaire s'effectue au moment du recrutement ou de l'engagement par le service fédéral recruteur. Pour

3° de derde weddeschaal als hij beschikt over negen of meer jaar bijzonder nuttige ervaring.

Artikel 9/1 vormt een uitzondering op het principe dat een aanwerving of indienstneming plaatsvindt in de eerste weddeschaal.

Het feit dat de vacature een bijzonder nuttige ervaring vereist, activeert artikel 9/1. De bijzonder nuttige ervaring waarover de kandidaat beschikt, bepaalt de weddeschaal. Wanneer een vacature bijvoorbeeld vijf jaar bijzonder nuttige ervaring vereist en de kandidaat over tien jaar beschikt, bekomt hij de derde weddeschaal.

2. Bijzonder nuttige ervaring

Het begrip bijzonder nuttige ervaring verwijst naar eerder gepresteerde diensten die de persoon een klaarblijkelijk voordeel geven in termen van competenties om de functie uit te oefenen. De erkenning van eerder gepresteerde diensten is gebaseerd op een analyse van de in een andere functie verworven competenties. Deze analyse wordt uitgevoerd in verhouding tot de competenties vereist in de functiebeschrijving die aan de selectieprocedure ten grondslag ligt. Met andere woorden: niet elk type gepresteerde diensten kan worden beoordeeld. De bewijslast ligt hiervoor bij de kandidaat. Naast het bestaan van deze bewijzen omtrent de uitoefening van het beroep, dient de aanwervende dienst te kunnen aantonen dat het effectief om een beroepservaring gaat die een noodzakelijke expertise vormt voor de uitoefening van de functie en dat het bepalen van de duur van de uitoefening van het beroep en de kwantificering ervan mogelijk zijn.

Concreet betekent dit dat een bijzonder nuttige ervaring steeds een specifieke ervaring vormt binnen een duidelijk afgebakend domein. Bijgevolg kan niet elke ervaring als bijzonder nuttig gekwalificeerd worden. De regelgeving bevestigt dat er een onderscheid bestaat tussen nuttige en bijzonder nuttige ervaring. Artikel 6bis, § 1, zesde lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel stelt dat bij aanwerving in de klasse A3 of A4 de kandidaten dienen te beschikken over een nuttige ervaring. Ook in het kader van federale mobiliteit voorziet artikel 5 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt, in de mogelijkheid om een nuttige ervaring te vragen van de kandidaten. Bijgevolg leiden deze procedures niet automatisch tot de activering van artikel 9/1. Toch wordt bijzonder nuttige ervaring steeds gekwalificeerd als een nuttige ervaring, maar niet omgekeerd.

Wanneer een vacature van een bepaalde groep kandidaten geen bijzonder nuttige ervaring vraagt en tegelijkertijd wel van andere kandidaten, is artikel 9/1 niet van toepassing. De gevraagde ervaring in kwestie kan namelijk onmogelijk kwalificeren als bijzonder nuttig. Deze ervaring vormt een compensatie in hoofde van de kandidaat wanneer hij bijvoorbeeld benoemd is in een lager niveau of niet in het bezit is van een bepaald diploma. Dezelfde redenering geldt wanneer de vacature in een afwijking van de diplomavooraarde voorziet.

3. Vormvereisten van de vacature

De aanwervende federale dienst dient duidelijk aan te geven dat zij gebruik wenst te maken van artikel 9/1. Het is immers de aanwervende federale dienst die op voorhand bepaalt of zij een ervaren profiel wenst aan te trekken. Ook naar de kandidaten toe dient duidelijk te zijn aangegeven onder welke loonsvoorwaarden zij in dienst kunnen treden.

Om deze redenen dient de concrete vacature aan een aantal vormvereisten te voldoen. Ten eerste dient ze duidelijk aan te geven dat de gevraagde ervaring kwalificeert als bijzonder nuttig in de zin van artikel 9/1. Dit betekent dat ze een specifieke aard dient te hebben binnen een duidelijk afgebakend domein. Vervolgens dient de vacature expliciet te verwijzen naar de toepassing van artikel 9/1. Ten slotte dient het aanbod de relevante weddeschalen te vermelden. Op die manier kan elke kandidaat op voorhand een inschatting maken welke weddeschaal hij zal genieten als hij in dienst treedt.

4. Vastleggen van de weddeschaal

Bij elke vacature dient de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling of zijn afgevaardigde de deelnemingsvoorwaarden van elke kandidaat te controleren. Het beschikken over een bijzonder nuttige ervaring vormt in de context van artikel 9/1 een deelnemingsvoorwaarde. Om deze reden dient het vastleggen van de potentiële weddeschaal van elke kandidaat hier plaats te vinden. De berekening van het aantal jaar bijzonder nuttige ervaring houdt geen rekening met eventuele deeltijdse prestaties of afwezigheden. De berekening van de geldelijke anciënniteit daarentegen vindt plaats bij de aanwerving of indienstneming door de aanwervende federale dienst. De aanwervende

ce calcul, le service fédéral recruteur reconnaît d'office l'expérience particulièrement utile du candidat, le cas échéant de manière proportionnelle. Pour la reconnaissance de toute autre expérience éventuelle dont dispose le candidat, la décision revient au fonctionnaire dirigeant ou à son délégué. Il n'existe pas de procédure de recours interne contre l'attribution d'une échelle de traitement spécifique alors qu'il en existe bien une pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire. Cela signifie que seul le Conseil d'État est compétent pour connaître de ces recours.

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

federale dienst erkent bij deze berekening ambtshalve de bijzonder nuttige ervaring van de kandidaat, in voorkomend geval op proportionele wijze. Voor de erkenning van de eventuele andere ervaringen waarover de kandidaat beschikt, dient de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde een beslissing te nemen. In tegenstelling tot de berekening van de geldelijke anciënniteit is er geen interne beroepsprocedure voorzien tegen de toekenning van een bepaalde weddeschaal. Dit betekent dat alleen de Raad van State bevoegd is deze beroepen te behandelen.

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2023/205942]

Sélection comparative de Application Solution Builders (m/f/x) (niveau A2) francophones pour SPF Mobilité et Transports. — Numéro de sélection : AFG23400

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 18/12/2023 inclus via www.travaillerpour.be.

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SPF BOSA via www.travaillerpour.be. Pour la retrouver, veuillez indiquer le numéro de la sélection dans le moteur de recherche.

Une liste de lauréats valable 1 an, sera établie après la sélection.

Outre cette liste des lauréats, une liste spécifique des lauréats (qui reste valable 4 ans) présentant un handicap est établie.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2023/205942]

Vergelijkende selectie van Franstalige Application solution builders (m/v/x) (niveau A2) voor FOD Mobiliteit en Vervoer. — Selectienummer: AFG23400

Solliciteren kan tot en met 18/12/2023 via www.werkenvoor.be.

De gedetailleerde functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...) is beschikbaar bij FOD BOSA via www.werkenvoor.be. Geef het selectienummer in via de zoekmotor om de selectie terug te vinden.

Een lijst van laureaten, geldig voor 1 jaar, zal na de selectie worden opgesteld.

Naast deze lijst van laureaten wordt een bijzondere lijst opgesteld (die 4 jaar geldig blijft) van de personen met een handicap die geslaagd zijn.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2023/205939]

Sélection comparative d'Application Solution Builders (m/f/x) (niveau A2) néerlandophones pour le SPF Mobilité et Transports. — Numéro de sélection : ANG23540

Vous pouvez poser votre candidature jusqu'au 18/12/2023 inclus via www.travaillerpour.be.

La description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...) est disponible auprès du SPF BOSA via www.travaillerpour.be. Pour la retrouver, veuillez indiquer le numéro de la sélection dans le moteur de recherche.

Une liste de lauréats valable 1 an, sera établie après la sélection.

Outre cette liste des lauréats, une liste spécifique des lauréats (qui reste valable 4 ans) présentant un handicap est établie.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2023/205939]

Vergelijkende selectie van Nederlandstalige Application Solution builders (m/v/x) (niveau A2) voor de FOD Mobiliteit en Vervoer. — Selectienummer: ANG23540

Solliciteren kan tot en met 18/12/2023 via www.werkenvoor.be.

De gedetailleerde functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...) is beschikbaar bij FOD BOSA via www.werkenvoor.be. Geef het selectienummer in via de zoekmotor om de selectie terug te vinden.

Een lijst van laureaten, geldig voor 1 jaar, zal na de selectie worden opgesteld.

Naast deze lijst van laureaten wordt een bijzondere lijst opgesteld (die 4 jaar geldig blijft) van de personen met een handicap die geslaagd zijn.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2023/206091]

Sélection comparative francophone d'accession au niveau A (3ème série) pour l'Office national de Sécurité sociale (ONSS). — Experts Soutien au Management (m/f/x). — Numéro de sélection : BFG23093. — Erratum

Cette sélection est déjà parue dans le Moniteur belge.

Il y a des changements concernant la date limite d'inscription. Elle est prolongée jusqu'au 30/11/2023.

Les collaborateurs rentrant dans les conditions pour postuler sont avisés par leur service du personnel qui met à leur disposition la description de fonction (reprenant le contenu de la fonction, les conditions de participation, la procédure de sélection,...).

Ils peuvent poser leur candidature jusqu'au 30/11/2023.

Pour tout renseignement complémentaire, les candidats peuvent s'adresser à leur service du personnel.

La liste de lauréats valable 2 ans, sera établie après la sélection.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2023/206091]

Vergelijkende Nederlandstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. — Experts Managementondersteuning (m/v/x). — Selectienummer: BNG23118. — Erratum

Deze selectie is reeds verschenen in het Belgisch Staatsblad.

De uiterste inschrijvingsdatum van de functie werd verlengd tot 30/11/2023.

De medewerkers die voldoen aan de deelnemingsvoorwaarden om te solliciteren worden door hun personeelsdienst op de hoogte gebracht en krijgen via deze weg de functiebeschrijving (jobinhoud, deelnemingsvoorwaarden, selectieprocedure,...).

Solliciteren kan tot 30/11/2023.

Voor alle bijkomende inlichtingen, kunnen de kandidaten zich richten tot hun personeelsdienst.

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig en wordt opgemaakt na de selectie.