

Art. 49. Deze wet treedt in werking tien dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

In afwijking van het eerste lid treedt artikel 21, § 4, pas in werking op een datum die door de Koning wordt bepaald, nadat Hij heeft vastgesteld dat aan de toepassingsvoorwaarden van deze machtiging, die verband houden met het sluiten van een samenwerkingsakkoord, is voldaan.

Aangenomen door de Kamer van Volksvertegenwoordigers,
Brussel, 16 november 2023.

De voorzitter van de Kamer van volksvertegenwoordigers,
De griffier van de Kamer van volksvertegenwoordigers,

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Bruxelles, 15 januari 2024.

FILIP

Van Koningswege :

De Eerste Minister,

De Minister van Economie,

De Minister van Middenstand, Zelfstandigen en KMO's,

De Minister van Financiën, belast met de Coördinatie van de fraudebestrijding,

De Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid,

De Minister van Justitie,

De Minister van Binnenlandse Zaken,

De Staatssecretaris belast met Privacy,

Met 's Lands zegel gezegeld:

De Minister van Justitie,

P. VAN TIGCHELT

Art. 49. La présente loi entre en vigueur dix jours après sa publication au *Moniteur belge*.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, l'article 21, § 4, n'entre en vigueur qu'à une date déterminée par le Roi, après qu'il a constaté que les conditions d'application de cette habilitation, liées à la conclusion d'un accord de coopération, sont remplies.

Adopté par la Chambre des représentants,
Bruxelles, le 16 novembre 2023.

La présidente de la Chambre des représentants,
Le greffier de la Chambre des représentants,

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 15 janvier 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Premier Ministre,

Le Ministre de l'Économie,

Le Ministre des Classes moyennes, des Indépendants et des PME,

Le Ministre des Finances, chargé de la Coordination de la lutte contre la fraude,

Le Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique,

Le Ministre de la Justice,

La Ministre de l'Intérieur,

Le Secrétaire d'État chargé de la Protection de la vie privée,

Scellé du sceau de l'Etat :

Le Ministre de la Justice,

P. VAN TIGCHELT

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C - 2024/000469]

21 JANUARI 2024. — Koninklijk besluit houdende het scholingsbeleid, heroriëntering om professionele redenen en het werkpleklertraject

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

A. Doel en opzet van het besluit

Het ontwerp van besluit dat ik de eer heb aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen komt tegemoet aan diverse bekommernissen op het vlak van de flexibiliteit van de arbeidsmarkt voor het federaal openbaar ambt en op het vlak van duurzame inzetbaarheid van het personeel.

Dit besluit beoogt ten eerste een aantal hinderpalen voor de wedertewerkstelling van een specifiek doelpubliek weg te nemen en een nieuwe hefboom aan te reiken die personeelsbewegingen naar en binnen het federaal overheid mogelijk maakt.

Om die doelstelling te bereiken introduceert dit besluit een nieuw mechanisme om personeelsleden te begeleiden die in de loop van hun loopbaan hetzij zich vrijwillig willen heroriënteren na een lange, ononderbroken periode van afwezigheid, hetzij omdat ze zich in een re-integratietraject na ziekte bevinden, de wens uiten om zich te heroriënteren, hetzij omdat ze geconfronteerd worden met een ambts-halve mobiliteit die nog niet heeft geleid tot een overplaatsing, hetzij omdat hun dienst een substantiële herstructurering ondergaat.

De heroriëntering om professionele redenen voorziet in een begeleidingstraject ter heroriëntering met een arsenaal aan hulpmiddelen om de wedertewerkstelling van een kwetsbaar publiek te vergemakkelijken.

De begeleiding die wordt aangeboden via heroriëntering onderscheidt zich door haar noodzaak en intensiteit. De begeleiding die in dit koninklijk besluit wordt aangeboden, wordt gekenmerkt door een intensieve en gepersonaliseerde opvolging van het personeelslid door een heroriënteringscoördinator.

Ten tweede beoogt dit ontwerp een oplossing te bieden voor de knelpuntberoepenproblematiek in het federaal openbaar ambt. Binnen de huidige arbeidsmarkt is het steeds moeilijker om profielen te vinden

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C - 2024/000469]

21 JANVIER 2024. — Arrêté royal portant la clause d'écologie, la réorientation pour raisons professionnelles et le trajet d'apprentissage

RAPPORT AU ROI

Sire,

A. But et portée de l'arrêté

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté répond à diverses préoccupations en matière de flexibilité du marché de l'emploi de la fonction publique fédérale et d'employabilité durable du personnel.

Cet arrêté vise premièrement à dépasser certains obstacles à la remise à l'emploi d'un public cible particulier et à offrir un nouveau levier permettant des mouvements de personnel vers et au sein de l'administration fédérale.

Pour rencontrer cet objectif, cet arrêté introduit un nouveau mécanisme visant à accompagner le membre du personnel qui, au cours de sa carrière, soit souhaite volontairement se réorienter à la suite d'une longue période continue d'absences, soit parce que, étant dans un trajet de réintégration après maladie, il exprime le souhait de se réorienter, soit parce qu'il est confronté à une mise en mobilité d'office qui n'a pas encore abouti à un transfert dans un autre service fédéral, soit encore parce que son service connaît d'une restructuration substantielle.

La réorientation pour raisons professionnelles met en place au travers d'un trajet d'accompagnement à la réorientation un arsenal d'outils pour faciliter la remise à l'emploi d'un public fragilisé.

L'accompagnement apporté par la réorientation se démarque par sa nécessité et son intensité. L'accompagnement offert proposé par le présent arrêté royal est caractérisé par un suivi intensif et personnalisé du membre du personnel par un coordinateur de réorientation.

Le deuxième objectif poursuivi par ce projet est d'apporter une solution au problème actuel des métiers en pénurie de la fonction publique fédérale. Sur le marché du travail actuel, il est de plus en plus

die beantwoorden aan de verschillende noden van de federale overheidsinstanties. In die context is de federale overheid als werkgever genoodzaakt andere manieren te zoeken om deze leemtes in te vullen. Daarom creëert dit ontwerp van koninklijk besluit een nieuwe loopbaanmogelijkheid binnen het federaal openbaar ambt, namelijk het werkplektraject.

Het werkplektraject bevat twee mechanismen om dit doel te bereiken. Ten eerste kunnen federale ambtenaren de overstap maken via mobiliteit. Ten tweede kunnen externe kandidaten rechtstreeks worden aangeworven in het traject. In beide gevallen beoogt het werkplektraject personen aan te trekken die een zeker potentieel vertonen met een bepaald knelpuntberoep en hen in staat te stellen de noodzakelijke competenties te vergaren.

Dit gebeurt aan de hand van een intensief opleidingsprogramma gekoppeld aan een werkervaring in de nieuwe functie. Het gaat dus om een vorm van duaal leren waarbij het personeelslid leren en werken combineert.

Tot slot wilt het ontwerp een waarborg bieden voor investeringen die de federale diensten hebben gedaan in hun personeel omtrent de aanbidding van bepaalde opleidingen.

B. Artikelsgewijze bespreking

Hoofdstuk 1. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende de loopbaan van het Rijkspersoneel*

Artikel 1.

Dit artikel bepaalt dat de federale diensten een scholingsbeding aangaan met het statutair personeel, de stagiairs en de mandaathouders inbegrepen, wanneer zij een bepaalde opleiding volgen waarvan de kost wordt gedragen door een federale dienst en de opleiding toelaat om nieuwe professionele competenties die ook buiten het federaal openbare ambt kunnen worden gevaloriseerd, te verwerven of bestaande competenties verder te ontwikkelen.

Gelet op de kostprijs van sommige opleidingen is het de bedoeling dat de ambtenaren de tijdens deze opleidingen ontwikkelde competenties aanwenden ten behoeve van hun dienst. Daarom voorziet deze maatregel in het bepalen van een termijn, van drie jaar waarbinnen de ambtenaar gehouden is tot terugbetaling van een deel van de opleidingskosten.

Het scholingsbeding geldt ook als de ambtenaar zonder geldige reden zijn opleiding onderbreekt. Dit betekent dat het scholingsbeding geldt wanneer de ambtenaar de opleiding niet op regelmatige wijze volgt. Voorbeelden van geldige redenen zijn: ziekte, een ongeval, quarantaine, moederschapsrust, ... Het scholingsbeding geldt ook wanneer de ambtenaar ambtshalve zijn hoedanigheid verliest of vrijwillig ontslag neemt.

Dezelfde gedachtegang leidt ertoe dat ambtenaren worden uitgesloten van het recht op de afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden voor zes maanden of langer, zodat het beding niet betekenisloos wordt.

Voor het contractueel personeel bestaat de mogelijkheid al om een scholingsbeding aan te gaan overeenkomstig artikel 22bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De voorliggende bepaling is in belangrijke mate geïnspireerd op dat artikel om de gelijke behandeling van alle personeelsleden te waarborgen.

Het scholingsbeding moet schriftelijk worden vastgelegd.

De geldigheidsduur van het scholingsbeding bedraagt drie jaar.

Een opleiding komt in aanmerking voor een scholingsbeding wanneer ze meer dan tachtig uur duurt of de opleidingskost meer bedraagt dan het dubbele maandwedde van een ambtenaar zonder geldelijke anciënniteit die zich in de weddeschaal NDA1 bevindt. Dit is de graad administratief medewerker niveau D waarvan de aanvangswedde voor een statutair personeelslid binnen het federaal openbaar ambt de laagste is.

Daarnaast kan er geen scholingsbeding worden aangegaan wanneer een wettelijke of reglementaire bepaling het volgen van de opleiding voor de uitoefening van de functie van de betrokken ambtenaar, verplicht. Ook wanneer de jaarwedde van de ambtenaar minder dan 39.353 euro bruto bedraagt, kan er geen scholingsbeding worden aangegaan. Dit is het bedrag dat momenteel in de arbeidsovereenkomstenwet als ondergrens wordt gehanteerd. Het is bijgevolg ook proportioneel van toepassing op ambtenaren die deeltijds werken. Toelagen die de ambtenaar ontvangt, zijn niet inbegrepen in dit bedrag. Deze principes gelden niet als de opleiding betrekking heeft op een knelpuntberoep. Het gaat hier om beroepen die zich bevinden op de lijst met knelpuntberoepen vastgesteld door de directeur-generaal

difficile de trouver des profils qui répondent aux différents besoins des instances publiques fédérales. Dans ce contexte, l'Administration fédérale, en tant qu'employeur, est contrainte de trouver d'autres moyens de combler ces lacunes. C'est la raison pour laquelle ce projet d'arrêté royal crée une nouvelle possibilité de carrière au sein de la fonction publique fédérale, à savoir le trajet d'apprentissage professionnel.

Le trajet d'apprentissage professionnel prévoit deux mécanismes pour atteindre cet objectif. Premièrement, les agents fédéraux peuvent être transférés via la mobilité. Deuxièmement, des candidats externes peuvent être recrutés directement dans le trajet. Dans les deux cas, le trajet d'apprentissage professionnel vise à attirer des personnes qui démontrent un certain potentiel pour un métier en pénurie et à leur permettre d'acquérir les compétences nécessaires.

Pour ce faire, ils suivent un programme de formation intensif et acquièrent une expérience professionnelle dans leur nouvelle fonction. Il s'agit donc d'une forme d'apprentissage double où le membre du personnel combine apprentissage et travail.

Enfin le projet vise à prévoir une garantie pour les investissements réalisés par les départements fédéraux dans leur personnel en ce qui concerne l'offre de certaines formations.

B. Analyse des articles

Chapitre 1^{er}. — *Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 organisant la carrière des agents de l'État*

Article 1^{er}.

Cet article dispose que les services fédéraux concluent une clause d'écolage avec le personnel statutaire, y compris les stagiaires et les mandataires, lorsqu'ils suivent une formation spécifique dont le coût est supporté par un service fédéral, et que cette formation leur permet d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles ou d'approfondir des compétences existantes, qui peuvent également être valorisées en dehors de la fonction publique fédérale.

Etant donné le coût de certaines formations, l'objectif est que les agents utilisent les compétences développées lors de ces formations au profit de leur service. C'est la raison pour laquelle cette mesure prévoit la fixation, dans certains cas, d'un délai de trois ans au cours duquel l'agent est tenu de rembourser une partie des coûts de la formation.

La clause d'écolage est appliquée si l'agent interrompt sa formation sans raison valable. Cela veut dire que la clause d'écolage s'applique si l'agent ne suit pas régulièrement la formation. Voici quelques exemples de raisons valables : maladie, accident, quarantaine, congé de maternité, ... La clause d'écolage s'applique d'office aussi si l'agent perd d'office sa qualité ou s'il démissionne volontairement.

Dans le même ordre d'idées, les agents sont exclus en tout du droit à l'absence de longue durée pour raisons personnelles pour une durée de six mois ou plus, afin que la clause ne soit pas vide de sens.

En ce qui concerne le personnel contractuel, il est déjà possible de conclure une clause d'écolage conformément à l'article 22bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. La présente disposition s'inspire largement de cet article pour garantir l'égalité de traitement de tous les membres personnel.

La clause d'écolage doit être constatée par écrit.

La durée de validité de la clause d'écolage est de trois ans.

Pour qu'une formation puisse s'accompagner d'une clause d'écolage, il faut que sa durée soit supérieure à quatre-vingts heures ou que le coût de la formation soit supérieur au double du traitement mensuel d'un agent sans ancienneté pécuniaire de l'échelle de traitement NDA1. Il s'agit du grade de collaborateur administratif de niveau D dont le traitement de départ pour un agent statutaire au sein de la fonction publique fédérale est le plus bas.

En outre, aucune clause d'écolage ne peut être conclue si une disposition légale ou réglementaire rend le suivi de la formation obligatoire pour de la fonction de l'agent concerné. Aucune clause d'écolage ne peut non plus être opposée à l'agent si son traitement annuel est inférieur à 39.353 euros brut. Il s'agit du montant actuellement utilisé comme seuil minimum dans la loi relative aux contrats de travail. Il s'applique par conséquent proportionnellement aux agents qui travaillent à temps partiel. Les allocations perçues par l'agent ne sont pas incluses dans ce montant. Ces principes ne s'appliquent pas lorsque la formation concerne un métier en pénurie. Il s'agit des métiers figurant sur la liste des métiers en pénurie établie par le Directeur général Recrutement et Développement. Cette liste est basée sur les

Rekrutering en Ontwikkeling. Deze lijst is gebaseerd op beroepen die voorkomen op één van de lijsten van beroepen die moeilijk in te vullen zijn, opgesteld door de gewestelijke instellingen voor tewerkstelling en beheer van werklozen.

In toepassing van artikel 13 van de richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie is het niet mogelijk een scholingsbeding aan te gaan bij passen op verplichte opleidingen. Een opleiding is verplicht wanneer de werkgever op grond van het Unierecht of het nationale recht gehouden is zijn werknemers een opleiding te verstrekken om het werk waarvoor ze zijn aangeworven, uit te voeren. Als een opleiding aan deze cumulatieve voorwaarden voldoet, dient ze kosteloos te worden aangeboden. Aangezien deze norm een hogere rang inneemt, betekent dit dat bij verplichte opleidingen rond knelpuntberoepen het scholingsbeding geen uitwerking heeft.

Op dit principe van kosteloosheid bij verplichte opleidingen maakt de federale regelgever twee uitzonderingen overeenkomstig artikel 1.6, van dezelfde richtlijn. Opleidingen die de ambtenaar moet volgen in het kader van het werkplektraject kunnen uitzonderlijk wel het voorwerp uitmaken van een scholingsbeding. Voorzien in deze specifieke opleidingen vraagt namelijk een enorme investering van de federale diensten in de betrokken ambtenaar. Ook opleidingen die zich op de door de Minister van Ambtenarenzaken vastgelegde lijst bevinden zijn van dit principe uitgezonderd. De beslissing om een bepaalde verplichte opleiding uit te sluiten van het principe van kosteloosheid dient te worden gemotiveerd op basis van objectieve criteria overeenkomstig artikel 1.6, van de richtlijn.

Hoofdstuk 2. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel*

1. Algemene wijzigingen

Art. 2.

Dit artikel hernoemt het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel.

Art. 3.

Dit artikel vervangt het opschrift van titel III van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel.

2. Heroriëntering om professionele redenen

I. Toepassingsgebied

Art. 4.

Dit artikel voegt een hoofdstuk in over de heroriëntering om professionele redenen in het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel. In dit hoofdstuk wordt titel III « Overgangstrajecten ».

Artikel 68 stelt de ambtenaren en contractuelen van het federaal openbaar ambt in staat om gebruik te maken van het mechanisme van heroriëntering om professionele redenen.

Stagiairs en mandaathouders kunnen er echter geen gebruik van maken.

II. Definities

Artikel 69 behoeft geen toelichting.

III. Proces van heroriëntering om professionele redenen

Artikel 70 verduidelijkt het proces van de grote fases van een heroriëntering om professionele redenen.

Het personeelslid kan gebruikmaken van een heroriëntering wegens gezondheidsproblemen of wegens definitieve ongeschiktheid om zijn functie uit te oefenen of wegens een langdurige afwezigheid of omdat zijn dienst volledig of gedeeltelijk is verdwenen.

Het begeleidingstraject ter heroriëntering bestaat uit het centrale instrument van het heroriënteringsmechanisme. Dit traject bestrijkt de volledige periode waarin het DG R&O het personeelslid opvolgt met het oog op zijn heroriëntering.

Het begeleidingstraject ter heroriëntering bestaat uit twee fases.

De oriënterende fase vormt het begin van het begeleidingstraject. Deze fase is bedoeld om in een eerste fase te bepalen wat de behoeften, de competenties en de motivering van het personeelslid zijn. Na dit competentiebilan wordt er een competentieprofiel opgesteld. De oriënterende fase wordt afgesloten door het opstellen van een heroriënteringsplan waarin de verschillende nodige acties vermeld zijn die het personeelslid moet volgen om zich te heroriënteren. Bij wijze van

métiers figurant sur l'une des listes des métiers difficiles à pourvoir établies par les agences régionales pour l'emploi et la gestion des chômeurs.

En application de l'article 13 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne, il n'est pas possible d'appliquer la clause d'écolage aux formations obligatoires. La formation est obligatoire lorsque l'employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé. Si une formation remplit ces conditions cumulatives, elle doit être fournie gratuitement. Vu que cette norme est de rang supérieur, cela signifie que la clause d'écolage n'a pas non plus avoir d'effet en cas de formations obligatoires relatives aux métiers en pénurie.

Il est prévu deux exceptions à ce principe de gratuité des formations obligatoires conformément à l'article 1.6, de la même directive : 1) les formations à suivre par l'agent dans le cadre du trajet d'apprentissage professionnel peuvent exceptionnellement faire l'objet d'une clause d'écolage. En effet, les services fédéraux investissent énormément dans l'agent concerné en organisant ces formations spécifiques. 2) Une exception est également prévue pour la liste des formations fixée par le Ministre de la Fonction Publique. La décision d'exclure une formation obligatoire particulière du principe de gratuité doit être justifiée sur base de critères objectifs conformément à l'article 1.6 de la directive.

Chapitre 2. — *Modifications de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat*

1^{er}. Modifications générales

Art. 2.

Cet article renomme l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat.

Art. 3.

Cet article remplace l'intitulé du titre III de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat.

2. Réorientation pour raisons professionnelles

I. Champ d'application

Art. 4.

Cet article insère un chapitre concernant la réorientation pour raisons professionnelles dans l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat. Ce chapitre intègre le titre III « trajets transitoires ».

L'article 68 permet aux agents et aux contractuels de la fonction publique fédérale de bénéficier du mécanisme de la réorientation pour raisons professionnelles.

Toutefois, les stagiaires et les mandataires ne peuvent pas en bénéficier.

II. Définitions

L'article 69 n'appelle pas de commentaire.

III. Processus de réorientation pour raisons professionnelles

L'article 70 décrit le processus des grandes étapes de réorientation pour raisons professionnelles.

Le membre du personnel peut bénéficier d'une réorientation en raison de problèmes de santé ou d'inaptitude définitive d'exercer sa fonction ou d'une longue absence ou à la suite de la disparition totale ou partielle de son service.

Le trajet d'accompagnement à la réorientation consiste en l'outil central du mécanisme de réorientation. Ce trajet couvre la globalité de la période où le membre du personnel est pris en charge par la DG R&D en vue de le réorienter.

Le trajet d'accompagnement à la réorientation se compose de deux phases.

La phase d'orientation marque le début du trajet d'accompagnement à la réorientation. Cette phase vise à cibler, dans un premier temps, les besoins, les compétences et la motivation du membre du personnel. À la suite de ce bilan de compétences, un profil de compétences est établi. La phase d'orientation se clôture par l'établissement d'un plan de réorientation qui indique les diverses actions nécessaires que doit suivre le membre du personnel dans le but de se réorienter. A titre

voorbeeld bevat het heroriënteringsplan aanbevelingen over de te volgen opleidingen, coachingactiviteiten of de mogelijkheid voor het personeelslid om oriënterende stages te verrichten.

Na de oriënterende fase begint de tweede fase, namelijk de begeleidingsfase. Deze tweede stap heeft als doel de verschillende acties die in het heroriënteringsplan staan uit te voeren. Tijdens deze stap zal het DG R&O zijn zoektocht doen opdat het personeelslid oriënterende stages kan uitvoeren.

Gedurende het hele begeleidingstraject ter heroriëntering wordt het personeelslid begeleid door een heroriënteringscoördinator die aan het begin van het traject door het DG R&O wordt aangesteld. De heroriënteringscoördinator is de referentiepersoon voor het personeelslid en begeleidt hem in al zijn stappen.

IV: Rechthebbenden

Artikel 71 heeft betrekking op de categorieën van personeelsleden die gebruik kunnen maken van heroriëntering om professionele redenen. Er werden zes categorieën vastgesteld.

De heroriëntering is in de eerste plaats toegankelijk voor het personeelslid na een ononderbroken afwezigheid van ten minste drie maanden wegens ziekteverlof of gedurende een lange, ononderbroken periode afwezigheid was om er zo goed mogelijk voor te zorgen dat het personeelslid binnen het federaal openbaar ambt aan het werk kan blijven. Deze categorie heeft betrekking op zowel statutairen als contractuelen.

De heroriëntering is in de tweede plaats toegankelijk voor het personeelslid dat het voorwerp uitmaakt van een re-integratietraject na een ziekte of een ongeval bedoeld in artikel I.4-72 van de Codex over het welzijn op het werk. De re-integratie heeft als hoofddoelstelling het beoogde personeelslid toe te laten zijn oorspronkelijke functie te hervatten. Als tijdens het re-integratietraject echter wordt vastgesteld dat het personeelslid zijn oorspronkelijke functie niet tijdelijk of definitief kan hervatten, dan kan het personeelslid gebruikmaken van heroriëntering. Deze categorie heeft betrekking op zowel statutairen als contractuelen.

In de derde plaats kan de statutaire ambtenaar die door de Pensioencommissie definitief ongeschikt is verklaard voor zijn functie (beslissing type A4) gebruikmaken van de heroriëntering als de ambtshalve mobiliteit waarmee de ambtenaar geconfronteerd wordt nog niet heeft geleid tot een nieuwe benoeming in een andere federale dienst.

Ten vierde kan de statutaire ambtenaar die zijn functie verliest ten gevolge van een herstructurering van zijn dienst genieten van de heroriëntering. Als de ambtenaar hiermee wordt geconfronteerd, heeft hij steeds de mogelijkheid om een heroriëntering te bekomen als de ambtshalve mobiliteit heeft geleid tot een nieuwe benoeming in een andere federale dienst. De herstructurering moet worden vastgesteld bij een koninklijk besluit.

Ten vijfde wanneer het voorkomt dat de taken van een personeelslid substantieel is gewijzigd ten gevolge van een grote reorganisatie van zijn dienst, dan is de heroriëntering ook voor hem toegankelijk. Zo kan het zijn dat de substantiële wijziging van de functie van het personeelslid ingegeven is door een belangrijke wijziging in de structuur van de federale dienst van herkomst door een reglementaire akte in de oorsprong van de dienst (bijv. een nieuwe bevoegdheden van die federale dienst) of een wijziging in de organisatie ten gevolge van de introductie van nieuwe technologieën in het beheer binnen de federale diensten (bijv. de digitalisatie).

Ten slotte kan de statutaire ambtenaar die ambtshalve werd gemueterd vanwege een reden bedoeld in artikel 50 van het koninklijk Besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel genieten van de heroriëntering.

De remediëring, de toekenning van een tuchtstraf of de schorsing in het belang van de dienst zijn oorzaken van onverenigbaarheid met de heroriëntering om professionele redenen.

V: Begeleidingstraject ter heroriëntering

Artikel 72 verduidelijkt de modaliteiten voor het indienen van een aanvraag voor een begeleidingstraject ter heroriëntering.

De leidend ambtenaar van de federale dienst van herkomst of zijn afgevaardigde moet de aanvraag indienen bij het DG R&O. Evenwel is de heroriëntering gebaseerd op de vrije wil van het personeelslid. De aanvraag wordt derhalve ingediend met het akkoord van het personeelslid wanneer het initiatief van de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde komt.

exemplatif, le plan de réorientation comprend des recommandations sur les formations à suivre, les activités de coaching ou encore la possibilité pour le membre du personnel d'effectuer des stages d'orientation.

A la suite de la phase d'orientation, la seconde phase s'enclenche, la phase d'accompagnement. Cette deuxième étape vise à mettre en œuvre les diverses actions contenues dans le plan de réorientation. Lors de cette étape, la DG R&D effectue des recherches concernant la possibilité pour le membre du personnel d'effectuer des stages d'orientation.

Tout au long du trajet d'accompagnement à la réorientation, un coordinateur de réorientation, désigné en début de trajet par la DG R&D, guide le membre du personnel. Le coordinateur de réorientation est la personne de référence pour le membre du personnel et il l'accompagne dans l'ensemble de ses démarches.

IV : Bénéficiaires

L'article 71 vise les catégories de membres du personnel pouvant bénéficier de la réorientation pour raisons professionnelles. Six catégories ont été établies.

Premièrement, la réorientation est accessible au membre du personnel à la suite d'une absence ininterrompue de minimum trois mois liée à un congé maladie ou d'une longue période continue d'absence afin d'optimiser le maintien dans un emploi au sein de la fonction publique fédérale. Cette catégorie vise tant les statutaires que les contractuels.

Deuxièmement, la réorientation est accessible au membre du personnel qui à la suite d'une maladie ou un accident visé à l'article I.4-72 du code du bien-être au travail fait l'objet d'un trajet de réintégration. La réintégration a pour objectif premier de permettre au membre du personnel visé de reprendre sa fonction initiale. Toutefois, si lors du trajet de réintégration, il est constaté que le membre du personnel est dans l'impossibilité de reprendre sa fonction initiale de manière temporaire ou définitive, le membre du personnel peut bénéficier de la réorientation. Cette catégorie vise tant les statutaires que les contractuels.

Troisièmement, l'agent statutaire qui a été déclaré définitivement inapte pour sa fonction par la Commission des pensions (décision de type A4) peut bénéficier de la réorientation si la mobilité d'office à laquelle l'agent est confronté n'a pas encore abouti à une nouvelle nomination dans un autre service fédéral.

Quatrièmement, l'agent statutaire qui perd sa fonction par suite d'une restructuration de son service peut bénéficier de la réorientation. Lorsque l'agent est confronté à une telle situation, il a toujours la possibilité de bénéficier de la réorientation même si le mécanisme de mobilité d'office a mené à une nouvelle nomination dans un autre service fédéral. La restructuration doit être actée par un arrêté royal.

Cinquièmement, s'il advient que les tâches du membre du personnel a été substantiellement modifiées à la suite d'une réorganisation profonde de son service, la réorientation lui est également accessible. Ainsi, la modification substantielle de la fonction du membre du personnel pourrait être induite par une modification importante de la structure du service fédéral d'origine à la suite d'une modification de l'acte réglementaire de création dudit service (par exemple, un nouveau champ de compétences du service fédéral) ou par une modification organisationnelle conséquente résultant de l'introduction de nouvelles technologies de gestion au sein des services fédéraux (par exemple, la digitalisation).

Dernièrement, l'agent statutaire qui a fait l'objet d'une mutation d'office, pour les raisons visées à l'article 50 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, peut bénéficier de la réorientation.

La remédiation, l'attribution d'une peine disciplinaire ou la suspension dans l'intérêt du service sont des causes d'incompatibilité avec la réorientation pour raisons professionnelles.

V : Trajet d'accompagnement à la réorientation

L'article 72 précise les modalités de l'introduction d'une demande de trajet d'accompagnement à la réorientation.

Il appartient au fonctionnaire dirigeant du service fédéral d'origine ou son délégué d'introduire la demande auprès de la DG R&D. Toutefois, la réorientation est basée sur la volonté du membre du personnel. Dès lors, la demande est introduite avec l'accord du membre du personnel si l'initiative provient du fonctionnaire dirigeant ou de son délégué.

Dit artikel werd aangepast in navolging van de algemene opmerkingen van de Raad Van State in advies nr. 74.946/4. Artikel 72, § 1, tweede lid, werd opgeheven. Bij het indienen van de aanvraag van het begeleidingstraject ter heroriëntering, dient de leidend ambtenaar noch het administratief dossier van het betrokken personeelslid vrij te geven, noch de verslagen van de arts van het Bestuur van de medische expertise of de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Dit artikel kent het DG R&O de bevoegdheid toe om een beslissing te nemen over de toegang van het personeelslid tot een begeleidingstraject ter heroriëntering.

Daartoe wordt een toelatingsgesprek georganiseerd nadat de aanvraag is ingediend. Dit gesprek heeft als doel te bepalen of het personeelslid echt gemotiveerd is om zich te heroriënteren en of de gestelde eisen niet incompatibel zijn met de werking van de diensten.

Het DG R&O kan de toegang tot een begeleidingstraject ter heroriëntering weigeren, met name wanneer het personeelslid een negatieve houding vertoont, blijk geeft van een gebrek aan medewerking tijdens het gesprek of aanspraak maakt op onbereikbare eisen.

De beslissing tot weigering moet uiteraard gemotiveerd worden.

Dit artikel bepaalt ook dat er voor elk begeleidingstraject ter heroriëntering, een tripartiet akkoord wordt gesloten. De beoogde partijen zijn het personeelslid, de federale dienst van herkomst en het DG R&O. Dit akkoord bevat de verschillende rechten en plichten waaraan het personeelslid onderworpen is wanneer hij een begeleidingstraject ter heroriëntering begint.

In het geval dat het personeelslid dit akkoord niet naleeft, kan het begeleidingstraject ter heroriëntering door het DG R&O worden beëindigd (in toepassing van artikel 76 van dit nieuw hoofdstuk).

Artikel 73 heeft betrekking op de rol die aan het DG R&O wordt toegewezen in het kader van het begeleidingstraject ter heroriëntering. Het DG R&O speelt een centrale rol bij de heroriëntering van het personeelslid, van zijn toelating tot het begeleidingstraject ter heroriëntering tot het einde ervan.

Het DG R&O is bevoegd om te beslissen om het personeelslid tot een begeleidingstraject toe te laten.

Het DG R&O moet voor elk personeelslid dat een begeleidingstraject ter heroriëntering geniet een heroriënteringscoördinator aanstellen. Deze coördinator begeleidt het personeelslid gedurende zijn volledige begeleidingstraject ter heroriëntering.

Het DG R&O is bevoegd om, samen met het personeelslid, een begeleidingstraject ter heroriëntering op maat uit te werken. Het legt het heroriënteringsplan vast, dat aanbevelingen bevat over acties die nuttig zijn voor de heroriëntering van het personeelslid.

Het DG R&O ziet erop toe of het personeelslid zijn engagementen in het kader van de heroriëntering nakomt, zoals het volgen van de aanbevolen opleidingen, het bijwonen van coachingactiviteiten of het actief deelnemen aan zijn begeleidingstraject ter heroriëntering (in toepassing van artikel 76 van dit nieuw hoofdstuk).

De artikelen 74 tot en met 76 hebben betrekking op het concrete verloop van het begeleidingstraject ter heroriëntering.

Artikel 74 bepaalt dat de oriënterende fase minstens een gesprek met het personeelslid en zijn heroriënteringscoördinator moet omvatten.

Dit gesprek stelt de coördinator in staat om de behoeften van het personeelslid en de mogelijkheden tot heroriëntering die zijn aangepast aan zijn specifieke situatie te bepalen. Als één gesprek niet volstaat om de situatie te bepalen, kunnen er andere gesprekken gepland worden.

Na het gesprek of de gesprekken wordt er een gepersonaliseerd heroriënteringsplan opgesteld voor het personeelslid.

Dit artikel heeft ook betrekking op de inhoud van het heroriënteringsplan. Ten gevolge van de besprekingen tijdens het gesprek of de gesprekken tussen de heroriënteringscoördinator en het personeelslid worden er verschillende acties vastgelegd die nuttig zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan van het personeelslid. Bij wijze van voorbeeld en op niet-exhaustieve wijze vermeldt het heroriënteringsplan opleidingen die nuttig kunnen zijn om te volgen, activiteiten met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling of coachingsactiviteiten.

Artikel 75 bepaalt dat het personeelslid gedurende zijn volledige begeleidingstraject ter heroriëntering blijft geëvalueerd worden, zelfs als hij oriënterende stages verricht in andere overheidsdiensten van bestemming.

Cet article du projet d'arrêté royal a été modifié à la suite des observations générales contenues dans l'avis n°74.946/4 du Conseil d'Etat. En effet, l'article 72, § 1^{er}, alinéa 2, a été supprimé. Lors de l'introduction de la demande de trajet d'accompagnement à la réorientation, le fonctionnaire dirigeant ne doit ni communiquer le dossier administratif du membre du personnel concerné, ni les rapports du médecin de l'Administration de l'expertise médicale ou du conseiller en prévention-médecin du travail.

De plus, cet article confère la compétence à la DG R&D de prendre une décision quant à l'accès du membre du personnel à un trajet d'accompagnement à la réorientation.

Pour ce faire, un entretien d'admission est organisé à la suite de l'introduction de la demande. Cet entretien vise à cerner si le membre du personnel est empreint d'une motivation réelle à se réorienter et ne présente pas des exigences totalement incompatibles avec le fonctionnement des services.

La DG R&D peut refuser l'accès à un trajet d'accompagnement à la réorientation notamment si le membre du personnel présente une attitude négative, un manque de collaboration lors de l'entretien ou encore prétend à des exigences non atteignables.

La décision de refus doit évidemment être motivée.

L'article prévoit aussi que, pour tout trajet d'accompagnement à la réorientation, un accord tripartite est conclu. Les parties visées sont le membre du personnel, le service fédéral d'origine et la DG R&D. Cet accord reprend les droits et obligations auxquels le membre du personnel est soumis lorsqu'il entame un trajet d'accompagnement à la réorientation.

Dans le cas où le membre du personnel ne respecte pas cet accord, il peut être mis fin au trajet d'accompagnement à la réorientation par la DG R&D (en l'application de l'article 76 de ce nouveau chapitre).

L'article 73 vise le rôle conféré à la DG R&D dans le cadre du trajet d'accompagnement à la réorientation. La DG R&D joue un rôle central dans la réorientation du membre du personnel, de son admission au trajet d'accompagnement à la réorientation jusqu'à la fin de celui-ci.

Elle est compétente pour décider d'admettre le membre du personnel dans un trajet d'accompagnement.

Il appartient à la DG R&D de désigner un coordinateur de réorientation pour chaque membre du personnel qui bénéficie d'un trajet d'accompagnement à la réorientation. Ce coordinateur accompagne le membre du personnel tout au long de son trajet d'accompagnement à la réorientation.

Elle est compétente pour élaborer, avec le membre du personnel, un trajet d'accompagnement à la réorientation sur mesure. Elle définit le plan de réorientation qui contient les recommandations quant aux actions utiles à la réorientation du membre du personnel.

La DG R&D vérifie si le membre du personnel respecte ses engagements de réorientation tels que suivre les formations recommandées, assister aux activités de coaching ou encore participer de manière active à son trajet d'accompagnement à la réorientation (en application de l'article 76 de ce nouveau chapitre).

Les articles 74 à 76 visent le déroulement concret du trajet d'accompagnement à la réorientation.

L'article 74 prévoit que la phase d'orientation doit au minimum comprendre un entretien avec le membre du personnel et son coordinateur de réorientation.

Cet entretien permet au coordinateur de cibler les besoins du membre du personnel et les possibilités de réorientation adaptées à son cas particulier. Si un entretien unique n'est pas suffisant pour cerner la situation, d'autres entretiens peuvent être planifiés.

A la suite de l'entretien ou des entretiens, un plan de réorientation personnalisé est établi pour le membre du personnel.

Cet article a trait également au contenu du plan de réorientation. À la suite des discussions menées à l'entretien ou aux entretiens entre le coordinateur de réorientation et le membre du personnel, diverses actions utiles au développement de la carrière du membre du personnel sont établies. A titre exemplatif et de manière non exhaustive, le plan de réorientation mentionne des formations utiles à suivre, des activités de développement personnel ou des activités de coaching.

L'article 75 détermine que le membre du personnel continue à être évalué, tout au long de son trajet d'accompagnement à la réorientation, même s'il effectue des stages d'orientation dans d'autres services publics d'accueil.

De evaluatie wordt uitgevoerd door de federale dienst van herkomst. Als het personeelslid echter oriënterende stages verricht, dan verzenden de ontvangende overheidsdiensten vooraf een verslag over de prestaties van het personeelslid aan de hand waarvan men hem op correcte wijze kan evalueren.

Artikel 76 bepaalt de verschillende manieren waarop het begeleidingstraject ter heroriëntering van rechtswege kan eindigen.

Het begeleidingstraject ter heroriëntering eindigt ambtshalve na vierentwintig maanden vanaf de datum van ondertekening van het tripartiete akkoord dat gesloten wordt na de toelating van een personeelslid tot een begeleidingstraject ter heroriëntering.

Het begeleidingstraject ter heroriëntering kan eindigen voor het verstrijken van vierentwintig maanden als er een betrekking wordt toegekend aan het personeelslid volgens de in het artikel bedoelde toekenningswijzen.

De door de ambtenaar gepresteerde stageperiode wordt meegerekend voor de berekening van de twee gepresteerde jaren om te genieten van artikel 51bis van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Het traject kan eveneens eindigen door de overhandiging van een gemotiveerd verslag dat vaststelt dat het personeelslid zijn verplichtingen, die waren gestipuleerd in het tripartiete akkoord aan het begin van de oriënterende fase, niet nakomt.

Als er na zes maanden, volgend op de afhandeling van de oriënterende fase, geen stage overeenkomstig de objectieven van heroriëntering van het personeelslid gevonden wordt, kan het DG R&O een einde maken aan het traject.

VI: Oriënterende stage

Artikel 77 voorziet in de mogelijkheid voor het personeelslid om een oriënterende stage te verrichten in een ontvangende overheidsdienst. Het spreekt voor zich dat niets in de weg staat dat het personeelslid een werkervaring opdoet in een andere dienst binnen de eigen federale dienst. Het doel is het personeelslid de opportuniteit te geven, dankzij de informatie vastgekregen tijdens de oriënterende fase, zo goed mogelijk te loodsen naar oriënterende stages die zowel bijdragen aan zijn persoonlijke ontwikkeling als aan de ontwikkeling van zijn carrière.

De oriënterende stage wordt verricht in overeenstemming met de voorwaarden van artikel 51 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt. Dit hoofdstuk wijkt evenwel af van het voormelde artikel 51 waar het contractueel personeelslid bedoeld in artikel 71, 1° en 2°, toelaat om te genieten van oriënterende stages.

Voor de ambtenaar in ambtshalve mobiliteit die nog niet heeft geleid tot een nieuwe benoeming in een andere federale dienst en die deelneemt aan een heroriëntering om professionele redenen, zal de oriënteringstage enkel plaatsvinden in andere federale diensten.

Het personeelslid kan drie oriënterende stages van telkens zes maanden verrichten in drie verschillende overheidsdiensten van bestemming. De door oriënterende stages bestreken periode mag niet langer duren dan achttien maanden. Als de stage in een specifieke overheidsdienst van bestemming goed verloopt, kan deze met zes maanden verlengd worden bij dezelfde dienst. Deze verlenging kan slechts eenmaal plaatsvinden. In totaal kan het personeelslid een stage van twaalf maanden verrichten in eenzelfde overheidsdienst van bestemming.

De modaliteiten van de oriënterende stage zijn vastgelegd in een terbeschikkingstellingsovereenkomst. De ontvangende overheidsdienst overhandigd één of meerdere rapporten over het functioneren van het personeelslid aan het DG R&O en aan de federale dienst van herkomst. Een kopie ervan wordt tevens aan het personeelslid bezorgd.

Wanneer het personeelslid drie keer een oriënterende stage die beantwoordt aan de objectieven van de heroriëntering weigert, neemt het begeleidingstraject ter heroriëntering een einde.

Het personeelslid blijft zolang verbonden aan zijn federale dienst van herkomst als hij geen andere betrekking heeft. Het personeelslid blijft derhalve bezoldigd door zijn federale dienst van herkomst. Toelagen en vergoedingen zijn echter ten laste van de overheidsdienst van ontvangst.

De kost van de opleidingen of coachingsactiviteiten gedurende de oriënteringsfase en de begeleidingsfase vallen ten laste van de federale dienst van herkomst. Desalniettemin, wanneer bepaalde opleidingen een directe band hebben met de uitgeoefende functie tijdens de oriënterende stage, valt deze kost ten laste van de ontvangende overheidsdienst.

L'évaluation est réalisée par le service fédéral d'origine. Néanmoins, si le membre du personnel effectue des stages d'orientation, les services publics d'accueil envoient, au préalable, un rapport sur les prestations effectuées par le membre du personnel permettant de l'évaluer correctement.

L'article 76 prévoit les différentes manières dont le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin d'office.

Le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin d'office au terme de vingt-quatre mois à compter de la date de la signature de l'accord tripartite conclu à la suite de l'admission d'un membre du personnel à un trajet d'accompagnement à la réorientation.

Le trajet d'accompagnement à la réorientation peut prendre fin avant le terme de vingt-quatre mois si un emploi est attribué au membre du personnel selon les modes d'attribution visés par l'article.

La période de stage d'orientation prestée par l'agent entre en compte dans le calcul des deux ans prestés pour bénéficier de l'article 51bis de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale.

Le trajet prend fin également par la remise d'un rapport motivé de la DG R&D qui constate que le membre du personnel ne respecte pas ses obligations conclues dans l'accord tripartite en début de phase d'orientation.

Si, après six mois de recherche d'un stage d'orientation, suivant la clôture de la phase d'orientation, la DG R&D ne trouve aucun stage correspondant aux objectifs de réorientation du membre du personnel, elle peut mettre fin au trajet.

VI : Stage d'orientation

L'article 77 prévoit la possibilité pour le membre du personnel d'effectuer un stage d'orientation dans un service public d'accueil. Il va de soi que rien ne s'oppose à ce que le membre du personnel acquière une expérience de travail dans un autre service de son propre service fédéral. L'objectif est de donner l'occasion au membre du personnel, grâce aux informations épinglées lors de la phase d'orientation, d'être dirigé au mieux dans son développement personnel vers des stages d'orientation qui participent également au développement de sa carrière.

Le stage d'orientation est réalisé selon les conditions de l'article 51 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale. Néanmoins, le présent chapitre déroge à l'article 51 précité en ce qu'il permet au membre du personnel contractuel visé à l'article 71, 1° et 2°, de bénéficier d'une expérience de travail ailleurs par le biais de stages d'orientation.

Pour l'agent en mobilité d'office qui n'a pas encore abouti à une nouvelle nomination dans un autre service fédéral et qui participe à une réorientation pour raisons professionnelles, le stage d'orientation s'effectue uniquement au sein d'autres services fédéraux.

Le membre du personnel peut effectuer trois stages d'orientation de six mois chacun au sein de trois services publics d'accueil différents. La période couverte par des stages d'orientation ne peut excéder dix-huit mois. Néanmoins, si le stage se déroule bien au sein d'un service public d'accueil particulier, il peut être prolongé de six mois supplémentaires au sein de ce même service. Cette prolongation ne vaut qu'une seule fois. Au total, le membre du personnel peut effectuer un stage de douze mois au sein d'un même service public d'accueil.

Les modalités du stage d'orientation sont fixées dans une convention de mise à disposition. Le service public d'accueil transmet un ou plusieurs rapports sur le fonctionnement du membre du personnel à la DG R&D et au service fédéral d'origine. Une copie en est également transmise au membre du personnel.

Lorsque le membre du personnel refuse trois fois une offre de stage qui correspond à ses objectifs de réorientation, le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin.

Le membre du personnel reste attaché à son service fédéral d'origine aussi longtemps qu'il ne bénéficie pas d'un autre emploi. Dès lors, le membre du personnel reste rémunéré par son service fédéral d'origine. Cependant, les allocations et les indemnités sont prises en charge par le service public d'accueil sauf convention contraire.

Le coût des formations ou des activités de coaching, durant la phase d'orientation et la phase d'accompagnement, est supporté par le service fédéral d'origine. Néanmoins, si certaines de ces formations sont directement liées à la fonction exercée lors d'un stage d'orientation, le coût est supporté par le service public d'accueil.

Wat het jaarlijks vakantieverlof, het zorgverlof en het omstandigheidsverlof betreft, wordt de aanvraag ingediend bij de overheidsdienst van bestemming. De federale dienst van herkomst wordt echter op de hoogte gebracht van de opname van deze verloven door het personeelslid.

In geval van een arbeidsongeval ligt de burgerlijke aansprakelijkheid bij de ontvangende overheidsdienst. De federale dienst van herkomst blijft op de hoogte gehouden worden van de afwezigheden in geval van ziekte of arbeidsongeval van het personeelslid.

De duur van de oriënterende stage wordt niet verlengd wanneer het personeelslid geniet van één van de verloven vermeld in dit artikel.

De oriënterende stage kan van rechtswege eindigen:

- hetzij na het voltooien van achttien maanden stage;
- hetzij door middel van de overhandiging van een verslag van de ontvangende overheidsdienst dat op gemotiveerde wijze vaststelt dat het personeelslid niet geschikt is voor de functie die hij tijdens de stage heeft uitgeoefend;
- hetzij op vraag van het personeelslid;

Op dezelfde manier, wanneer de maatregel waar de oriënterende stage beoogt te verzekeren dat het personeelslid beschikt over de vaardigheden en competenties bij de uitoefening van de functie waarvoor hij ter beschikking is gesteld, wordt er ambtshalve einde gesteld aan de oriënterende stage wanneer hij geniet van een voltijds verlof in het kader van een loopbaanonderbreking of een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden.

Het einde van een oriënterende stage doet niets af aan de mogelijkheid om een andere oriënterende stage te verrichten in een andere overheidsdienst van bestemming als het personeelslid in totaal nog geen achttien maanden stage heeft verricht.

Wanneer het personeelslid de oriënterende stage beëindigt, komt dit overeen met één van de drie weigeringen waarop hij recht heeft.

3. Het werkplektraject

Art. 5.

Dit artikel voegt een Hoofdstuk II toe aan de titel III van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel dat het reglementair kader van het werkplektraject bevat. Het bestaat uit drie afdelingen.

I. Gemeenschappelijke bepalingen

Deze afdeling bevat de bepalingen die gelden voor alle ambtenaren die zich in het werkplektraject bevinden.

Artikel 78 bepaalt het toepassingsgebied van het werkplektraject. Het strekt zich uit tot twee categorieën van ambtenaren.

De eerste categorie bestaat uit de federale ambtenaren die zich heroriënteren naar een nieuwe functie die onder het werkplektraject valt. Deze heroriëntering vindt plaats via een federale mobiliteitsprocedure.

De tweede categorie omvat personen die nog niet in dienst zijn binnen het federaal openbaar ambt en na een externe aanwervingsprocedure aan het werkplektraject beginnen.

Artikel 79 bevat enkele definities.

Artikel 79bis definieert het werkplektraject. De essentie van deze carrièrevorm bestaat uit het volgen van een verplicht, intensief opleidingsprogramma gekoppeld aan een werkervaring en een eindwerk.

De opleiding is een essentieel onderdeel van het traject. Ze beoogt het personeelslid klaar te stomen om zijn nieuwe functie uit te oefenen aangezien hij bij de start van het werkplektraject nog niet over alle competenties uit de functiebeschrijving beschikt.

Het volgen van deze opleidingen wordt beschouwd als dienstactiviteit overeenkomstig artikel 69 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.

Tevens dient het personeelslid een eindwerk op te leveren. Dit eindwerk kan verschillende vormen aannemen zoals: een opstel, een mondelinge presentatie, ... De beoordeling ervan vindt normaliter plaats op het gesprek aan het einde van het traject.

Daarnaast bestaat het werkplektraject uit een evaluatieperiode waarin het personeelslid vertrouwd raakt met het werk en de omgeving en waarbij verschillende evaluatiegesprekken worden gehouden.

Concernant le congé annuel de vacances, le congé d'aidant et le congé de circonstances, la demande est introduite auprès du service public d'accueil. Cependant, le service fédéral d'origine est informé de la prise de ces congés par le membre du personnel.

En cas d'accident du travail, la responsabilité civile incombe au service public d'accueil. Le service fédéral d'origine reste informé des absences en cas de maladie ou d'accident du travail du membre du personnel.

La durée du stage d'orientation n'est pas prolongée lorsque le membre du personnel obtient un des congés mentionnés dans cet article.

Le stage d'orientation prend fin d'office :

- soit à l'expiration de la durée totale de dix-huit mois de stages ;
- soit par la remise d'un rapport du service public d'accueil qui constate de manière motivée que le membre du personnel ne correspond pas à la fonction occupée durant le stage ;
- soit à la demande du membre du personnel ;

De la même manière, dans la mesure où le stage d'orientation vise à s'assurer que le membre du personnel dispose des aptitudes et des compétences dans l'exercice de la fonction pour laquelle il est mis à disposition, il est mis fin d'office au stage d'orientation lorsque celui-ci bénéficie d'un congé à temps plein dans le cadre d'une interruption de la carrière ou d'une absence de longue durée pour raisons personnelles.

La fin d'un stage d'orientation ne porte pas préjudice à la possibilité d'effectuer un autre stage d'orientation dans un autre service public d'accueil si le membre du personnel n'a pas encore effectué dix-huit mois de stage au total.

Lorsqu'un membre du personnel met fin à un stage d'orientation, cela équivaut à un des trois refus auquel il a droit.

3. Le trajet d'apprentissage professionnel

Art. 5.

Cet article insère au titre III de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat un Chapitre II, qui fixe le cadre réglementaire du trajet d'apprentissage professionnel. Il comprend trois sections.

I. Dispositions communes

Cette section contient les dispositions applicables à tous les agents qui participent au trajet d'apprentissage professionnel.

L'article 78 définit le champ d'application du trajet d'apprentissage professionnel. Il s'étend à deux catégories d'agents.

La première catégorie comprend les agents fédéraux qui se réorientent vers une nouvelle fonction relevant du trajet d'apprentissage professionnel. Cette réorientation s'effectue par le biais d'une procédure de mobilité fédérale.

La deuxième catégorie comprend des personnes qui ne sont pas encore en service au sein de la fonction publique fédérale et qui entament le trajet d'apprentissage professionnel après une procédure de recrutement externe.

L'article 79 comprend quelques définitions.

L'article 79bis définit le trajet d'apprentissage professionnel. Cette forme de carrière consiste essentiellement à suivre un programme de formation intensif obligatoire, assorti d'une expérience professionnelle et d'un travail de fin de trajet.

La formation est un élément essentiel du trajet. Elle vise à préparer le membre du personnel à exercer sa nouvelle fonction étant donné que, au début du trajet d'apprentissage professionnel, il ne possède pas encore toutes les compétences décrites dans la description de fonction.

Le suivi de ces formations est considéré comme une activité de service conformément à l'article 69 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Le membre du personnel est également tenu de rendre un travail de fin de trajet. Ce travail de fin de trajet peut prendre différentes formes : un essai, une présentation orale, ... L'évaluation de ce travail a normalement lieu lors de l'entretien à la fin du trajet.

En outre, le trajet d'apprentissage professionnel constitue une période d'évaluation au cours de laquelle le membre du personnel se familiarise avec le travail et l'environnement et au cours de laquelle plusieurs entretiens d'évaluation sont organisés.

Een functie komt maar in aanmerking voor een werkplekleertraject wanneer zij zich op de lijst met knelpuntberoepen bevindt. Dit betekent dat het werkplekleertraject rechtstreeks is gelinkt wordt aan functies die kaderen binnen de knelpuntberoepenproblematiek.

Artikel *6bis* van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 blijft onverminderd van toepassing. Dit betekent dat voor functies binnen de klassen A3 tot en met A5, waar steeds een promotieprocedure dient te worden gelanceerd, geen werkplekleertraject kan worden voorzien. Voor functies binnen de klasse A2 kan het werkplekleertraject wel worden georganiseerd wanneer alleen beroep wordt gedaan op werwing.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling of zijn afgevaardigde is belast met de organisatie van de vergelijkende selectie en het opstellen van het bijhorend selectiereglement. Bij de selectie vergelijkt hij de motivatie, het leervermogen en de competenties van de verschillende kandidaten. Dit laat toe om na te gaan in welke mate de kandidaten over een bepaald potentieel beschikken ten aanzien van de functie in kwestie, los van bepaalde titels of verdiensten. Onder potentieel wordt verstaan: interesse in, kennis en beeld van de functie. Op deze manier wordt het mogelijk personen te werven die een verwantschap of een groeimarge kunnen aantonen met een knelpuntberoep zonder per se over het nodige diploma of ervaring te beschikken.

Ten tweede verzorgt de directeur-generaal de praktische organisatie van het opleidingsluik. Hierbij bepaalt hij de inhoud en de duur van het opleidingsprogramma.

Daarnaast legt hij de doelstellingen vast die het personeelslid moet bereiken aan het einde van opleidingsprogramma alsook de inhoud ervan.

Verder bepaalt hij de inhoudsopgave van het eindwerk in samenspraak met de dienst van bestemming en het personeelslid.

Tot slot voorziet hij in het opleidingsreglement. Dit reglement bepaalt onder andere wat er tijdens de opleiding van de personeelsleden verwacht wordt, de aanwezigheidsvoorwaarden,

Artikel *79ter* bepaalt dat het werkplekleertraject in principe steeds voltijds verloopt. Via ouderschapsverlof of verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden, ten belope van tachtig of negentig procent van de normaal opgelegde prestaties, kan het personeelslid het werkplekleertraject deeltijds volgen.

Verder bepaalt dit artikel hoe de duur van het werkplekleertraject berekend wordt. De berekeningswijze verloopt gelijkaardig aan die van de statutaire stage.

De duur van het werkplekleertraject bedraagt in principe twaalf maanden. In geval van deeltijdse prestaties of afwezigheden wordt het traject verlengd door het aantal werkdagen waarop het personeelslid afwezig was op te tellen bij de periode van twaalf maanden.

Artikel *79quater* bepaalt het verlofstelsel van personeelsleden die het werkplekleertraject volgen. Dit specifiek verlofstelsel heeft tot doel te verzekeren dat het gecombineerd leren en werken op intensieve wijze kan verlopen zonder afbreuk te doen aan een basispakket van verlopen.

II. Federale mobiliteit

Deze afdeling bevat de specifieke bepalingen die van toepassing zijn op ambtenaren die via een federale mobiliteitsprocedure in dienst worden genomen in het werkplekleertraject.

Artikel *79quinquies* bepaalt de specifieke mobiliteitsvorm die van toepassing is op het werkplekleertraject. Via dit mechanisme kunnen federale ambtenaren zich kandidaat stellen voor betrekkingen binnen zowel de eigen dienst als andere diensten van het federaal openbaar ambt.

De proefperiode bedraagt in principe twaalf maanden. Gedurende deze periode mag de betrekking van de kandidaat niet vacant verklaard worden overeenkomstig artikel *8bis*, § 1, van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Het werkplekleertraject kan eenzijdig worden beëindigd door de aspirant.

Het evaluatiedossier wordt verzorgd door de dienst van bestemming. Dit betekent dat wanneer het personeelslid gebruik maakt van deze mobiliteitsvorm een nieuwe evaluatiecyclus start overeenkomstig artikel 5, derde lid, 3°, van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt.

Une fonction n'est éligible au trajet d'apprentissage professionnel que si elle figure sur la liste des métiers en pénurie. Cela signifie que le trajet d'apprentissage professionnel ne peut être directement lié qu'à des fonctions qui s'inscrivent dans la problématique des métiers en pénurie.

L'article *6bis* de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 reste applicable en tout état de cause. Cela signifie que pour les fonctions des classes A3 à A5, pour lesquelles une procédure de promotion doit toujours être lancée, il n'est pas possible de prévoir un trajet d'apprentissage professionnel. Toutefois, pour des fonctions de la classe A2, lorsqu'il est fait uniquement recours au recrutement, le trajet de l'apprentissage professionnel peut être organisé.

Le directeur général Recrutement et Développement ou son délégué est chargé d'organiser la sélection comparative et d'élaborer le règlement de sélection correspondant. Lors de la sélection, il compare la motivation, la capacité d'apprentissage et les compétences des différents candidats. Il peut ainsi vérifier dans quelle mesure les candidats démontrent un certain potentiel avec la fonction en question, indépendamment de certains titres ou mérites. Par potentiel, on entend : l'intérêt pour la fonction, la connaissance et la perception de la fonction. De cette manière, il est possible de recruter des personnes qui peuvent démontrer une marge de progression par rapport à une profession en pénurie sans nécessairement avoir le diplôme ou l'expérience nécessaire.

Deuxièmement, le directeur général prévoit l'organisation pratique du volet lié à la formation. Dans ce cadre, il détermine le contenu et la durée du programme de formation.

Il fixe également les objectifs à atteindre par le membre du personnel à la fin du programme de formation et son contenu.

En outre, il détermine le contenu du travail de fin de trajet en concertation avec le service d'accueil et le membre du personnel.

Enfin, il prévoit le règlement visant à organiser la formation. Ce règlement définit notamment ce qui est attendu des membres du personnel pendant la formation, les conditions de présence, etc.

L'article *79ter* dispose que le trajet d'apprentissage professionnel est, en principe, toujours suivi à temps plein. Dans le cadre du congé parental ou des prestations réduites pour convenance personnelle, s'élevant à quatre cinquièmes ou neuf dixièmes des prestations normales, le membre du personnel peut suivre le trajet d'apprentissage à temps partiel.

Par ailleurs, cet article définit le mode de calcul de la durée du trajet d'apprentissage professionnel. Le mode de calcul est similaire à celui du stage statutaire.

La durée du trajet d'apprentissage professionnel s'éleve en principe à douze mois. En cas de prestations à temps partiel ou des absences, le trajet est prolongé en ajoutant à la période de douze mois le nombre de jours ouvrables pendant lesquels le membre du personnel a été absent.

L'article *79quater* définit le régime des congés des membres du personnel qui suivent le trajet d'apprentissage professionnel. Ce régime de congés spécifique vise à garantir que la combinaison de l'apprentissage et du travail se déroulent de manière intensive sans porter préjudice à un ensemble de congés de base.

II. Mobilité fédéral

Cette section contient les dispositions spécifiques applicables aux agents occupés dans le trajet d'apprentissage professionnel via une procédure de mobilité fédérale.

L'article *79quinquies* définit la forme de mobilité spécifique applicable au trajet d'apprentissage professionnel. Ce mécanisme permet aux agents fédéraux de se porter candidats à des emplois au sein de leur propre service et dans d'autres services de la fonction publique fédérale.

La période de probation est en principe de douze mois. Cela signifie que, durant cette période, l'emploi du candidat ne peut pas être déclaré vacant conformément à l'article *8bis*, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

L'aspirant peut mettre unilatéralement fin à la période de probation.

Le dossier d'évaluation est fourni par le service d'accueil. En d'autres termes, lorsque le membre du personnel fait usage de cette forme de mobilité, un nouveau cycle d'évaluation débute conformément à l'article 5, alinéa 3, 3°, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale.

Indien de aspirant een bevordering door mobiliteit of een definitieve aanwijzing naar het rechtstreeks lagere niveau of de rechtstreeks lagere klasse door mobiliteit bekomt en het traject tot een goed einde brengt, neemt hij rang in op de dag dat zijn traject is begonnen. Op die manier is er geen discrepantie tussen deze categorie van federale ambtenaren en stagiairs. Om perverse effecten te vermijden ten aanzien van de aspiranten die een horizontale mobiliteit door verandering van graad zijn bekomen, bepaalt het ontwerp dat hun geleverde diensten in aanmerking komen voor de berekening van hun nieuwe graadanciënniteit. Voor de berekening van de graadanciënniteit komen enkel de werkelijke diensten bedoeld in artikel 66, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel in aanmerking.

Het is mogelijk dat het werkplekleertraject overeenkomstig het nieuw artikel 79*duodecies* verlengd wordt. Ook dan kan het personeelslid nog steeds eenzijdig beslissen om terug te keren naar zijn dienst van herkomst. In dat geval is het hem niet gegarandeerd dat hij terugkeert naar zijn oude functie of team aangezien na afloop van de proefperiode zijn oude betrekking reeds ingevuld kan zijn.

Wanneer het werkplekleertraject vroegtijdig eindigt, worden de prestaties van de aspirant tijdens het werkplekleertraject beschouwd te zijn geleverd in de graad of klasse van de functie waarin hij is benoemd.

De artikelen 79*octies* tot en met 79*undecies* bepalen het evaluatiesysteem van toepassing op het personeelslid dat via federale mobiliteit in dienst wordt genomen in het werkplekleertraject.

Het traject bevat meerdere evaluatiegesprekken: een planningsgesprek, drie functioneringsgesprekken en een gesprek op het einde van het traject. Dit verzekert dat de nodige feedbackmomenten plaatsvinden om de evolutie van de competenties van het personeelslid, zowel tijdens het opleidingsprogramma als tijdens het werk, te beoordelen.

Wanneer een functioneringsgesprek wordt afgesloten met een vermelding onvoldoende, kan de dienst van bestemming het werkplekleertraject van het personeelslid dat via federale mobiliteit in dienst treedt in het werkplekleertraject beëindigen op voorwaarde dat de dienst deze beslissing motiveert. Het personeelslid keert dan terug naar zijn dienst van herkomst.

Artikel 79*duodecies* bepaalt dat wanneer het personeelslid niet binnen de twaalf maanden het volledige opleidingsprogramma heeft gevolgd wegens een reden die te wijten is aan de praktische organisatie van de opleiding, zijn werkplekleertraject wordt verlengd vanaf de organisatie van eerst volgende opleiding omtrent zijn functie. Hij beschikt dan over een periode van maximum zes maanden om het volledige opleidingsprogramma af te werken. Deze verlenging hoeft niet per se zes maanden te duren.

Indien hij na deze bijkomende maximumtermijn van zes maanden niet het volledige opleidingsprogramma heeft gevolgd, wordt zijn werkplekleertraject stopgezet. Hij keert dan terug naar zijn dienst van herkomst.

Artikel 79*terdecies* bepaalt de voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen om in zijn nieuwe functie benoemd te worden.

Ten eerste dient hij het volledige opleidingsprogramma te hebben gevolgd, rekening houdend met de wettige afwezigheden.

Ten tweede dient hij te slagen op het eindwerk.

Ten derde dient hij een positieve evaluatie te hebben gekregen tijdens het evaluatiegesprek op het einde van het werkplekleertraject.

Vanaf het moment dat het personeelslid voldoet aan deze drie cumulatieve voorwaarden, wordt hij benoemd in zijn nieuwe functie ongeacht of de termijn van twaalf maanden (eventueel verlengd) nog lopende is.

III. Aanwerving

Deze afdeling bevat de specifieke bepalingen die van toepassing zijn op personeelsleden die via een aanwervingsprocedure in dienst worden genomen in het werkplekleertraject.

Si l'aspirant obtient une promotion par mobilité ou une affectation définitive au niveau directement inférieur ou à la classe directement inférieure par mobilité et qu'il termine son trajet avec succès, il prend rang le jour où il a commencé son trajet. De cette manière, il n'y a pas de décalage entre cette catégorie de fonctionnaires fédéraux et les stagiaires. Afin d'éviter des effets pervers à l'égard des aspirants qui ont obtenu une mobilité horizontale par changement de grade, le projet prévoit que leurs services prestés sont pris en compte pour le calcul de leur ancienneté de grade. Pour le calcul de l'ancienneté de grade, seuls les services effectifs visés à l'article 66, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat sont pris en compte.

Il est possible que le trajet d'apprentissage professionnel soit prolongé conformément au nouvel article 79*duodecies*. Dans ce cas également, l'agent peut toujours décider unilatéralement de réintégrer son service d'origine. S'il prend cette décision, aucune garantie ne lui est donnée quant au fait de retrouver son ancienne fonction ou son ancienne équipe, étant donné que son ancien emploi peut avoir été pourvu à la fin de la période de probation.

Si le trajet d'accueil prend fin prématurément, les prestations de l'aspirant pendant le trajet d'apprentissage professionnel sont considérées comme ayant été fournies dans le grade ou classe de la fonction dans lequel il a été nommé.

Les articles 79*octies* à 79*undecies* déterminent le système d'évaluation qui s'applique au membre du personnel qui est recruté dans le trajet d'apprentissage professionnel via la mobilité fédérale.

Le trajet contient plusieurs entretiens d'évaluation : un entretien de planification, trois entretiens de fonctionnement et un entretien à la fin du trajet. Cela garantit l'organisation de moments de feedback nécessaires afin de juger de l'évolution des compétences du membre du personnel, tant au cours du programme de formation que pendant l'exécution du travail.

Lorsqu'un entretien de fonctionnement se conclut par une mention « insuffisant », le service d'accueil peut mettre fin au trajet d'apprentissage professionnel du membre du personnel qui est occupé dans le trajet d'apprentissage professionnel via la mobilité fédérale, à condition de motiver sa décision. Dans ce cas l'agent retourne à son service d'origine.

L'article 79*duodecies* dispose que, si le membre du personnel n'a pas suivi l'ensemble du programme de formation dans un délai de douze mois pour une raison imputable à l'organisation pratique de la formation, son trajet d'apprentissage professionnel est prolongé à partir de l'organisation de la prochaine formation. Il dispose alors d'une période de six mois maximum pour suivre l'intégralité du programme de formation. Cette prolongation ne doit pas nécessairement durer six mois.

S'il n'a pas suivi l'ensemble du programme de formation pendant ce délai maximal supplémentaire de six mois, son trajet d'apprentissage professionnel est interrompu. Il réintègre alors son service d'origine.

L'article 79*terdecies* énonce les conditions à remplir par le membre du personnel pour être nommé dans sa nouvelle fonction.

Tout d'abord, il doit avoir accompli l'ensemble du programme de formation, compte tenu des absences légales.

Deuxièmement, il doit avoir réussi son travail de fin de trajet.

Troisièmement, il doit avoir reçu une évaluation positive lors de l'entretien d'évaluation à la fin du trajet d'apprentissage professionnel.

À partir du moment où l'agent remplit ces trois conditions cumulatives, il est nommé dans son nouvel emploi, indépendamment du fait que le délai de douze mois (éventuellement prolongé) est encore en cours ou non.

III. Recrutement

Cette section contient les dispositions spécifiques applicables aux membres du personnel occupés dans le trajet d'apprentissage professionnel via une procédure de recrutement.

Dit betekent onder andere dat titel III van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt van toepassing is op deze personeelsleden.

Artikel 79quindecies bepaalt dat de directeur-generaal elke vergelijkende selectie omtrent een functie binnen het werkplekleertraject organiseert aan de hand van de diploma-afwijking bedoeld in artikel 16, § 2, 1°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

Artikel 79sexdecies bepaalt dat het werkplekleertraject van het personeelslid dat via een aanwervingsprocedure in dienst is genomen, wordt verlengd wanneer hij niet binnen de twaalf maanden het volledige opleidingsprogramma heeft gevolgd wegens een reden die te wijten is aan de praktische organisatie van de opleiding. Indien hij op einde van deze verlengingstermijn nog steeds niet deze voorwaarde voldoet, wordt hij ontslagen.

Artikel 79septdecies bepaalt de benoemingsvoorwaarden voor personeelsleden die via een aanwervingsprocedure in dienst worden genomen in het werkplekleertraject. Deze zijn gelijklopend aan die van stagiairs, behoudens dat zij een verplicht opleidingsprogramma moeten volgen en een eindwerk moeten opleveren.

Hoofdstuk 3. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten*

Artikel 6

Dit artikel verandert het opschrift van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten.

Artikel 7

Dit artikel regelt de toepassing van het scholingsbeding voor het contractueel personeel binnen het federaal openbaar ambt.

Het scholingsbeding speelt niet wanneer het contractueel personeelslid vóór het verstrijken van een termijn van drie jaar na het einde van de opleiding opnieuw in dienst wordt genomen onder arbeidsovereenkomst of benoemd wordt tot stagiair, rijksambtenaar of mandaathouder binnen het federaal openbaar ambt.

Hoofdstuk 4. — *Wijzigingen van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt*

Art. 8.

Dit artikel voegt een publiek toe dat gebruik kan maken van de ambtshalve mobiliteit ingesteld door artikel 34 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Het gaat om de personeelsleden die het voorwerp uitmaken van een re-integratietraject in toepassing van artikel I-4-72 van de Codex over het welzijn op het werk en voor wie tijdens dit traject wordt vastgesteld dat ze definitief ongeschikt zijn om hun functie uit te oefenen binnen hun oorspronkelijke dienst.

Art. 9.

Dit artikel regelt de ambtshalve overplaatsing van een ter beschikking gestelde ambtenaar naar zijn dienst van bestemming na een tijdelijke terbeschikkingstelling van twee jaar voor alle niveaus en klassen binnen het federaal openbaar ambt. De ambtenaar bekomt in dat geval zijn mobiliteit binnen het niveau of de klasse waarin hij is benoemd. De wettelijke bepalingen omtrent de taalkaders dienen natuurlijk steeds te worden gerespecteerd.

Hoofdstuk 5. — *Slotbepaling*

Art. 10.

Dit artikel behoeft geen commentaar

Ik heb de eer te zijn,

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

Cela signifie, entre autres, que le titre III de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la Fonction publique fédérale s'applique à ces membres du personnel.

L'article 79quindecies dispose que le directeur général organise toute sélection comparative concernant une fonction au sein du trajet d'apprentissage professionnel en application de la dérogation de diplôme visée dans l'article 16, § 2, 1°, de l'arrêté royal de 2 octobre 1937 portant le statut des agents d'Etat.

L'article 79sexdecies dispose que le trajet d'apprentissage professionnel du membre du personnel recruté via une procédure de recrutement peut être prolongé s'il n'a pas terminé tout le programme de formation dans un délai de douze mois pour une raison imputable à l'organisation pratique de la formation. Si, à la fin de ce délai de prolongation, il ne remplit toujours pas cette condition, il est licencié.

L'article 79septdecies définit les conditions de nomination des membres du personnel recrutés dans le trajet d'apprentissage professionnel via une procédure de recrutement. Ces conditions sont similaires à celles des stagiaires, sauf que les membres du personnel précités doivent suivre un programme de formation obligatoire et rendre un travail de fin de trajet.

Chapitre 3. – *Modifications de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux*

Article 6

Cet article modifie l'intitulé de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux.

Article 7

Cet article règle l'application de la clause d'écologie pour le personnel contractuel de la fonction publique fédérale.

La clause de formation ne joue pas lorsque l'agent contractuel est réengagé sous contrat de travail ou nommé comme stagiaire, fonctionnaire ou mandataire au sein de la fonction publique fédérale avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la fin de la formation.

Chapitre 4. – *Modifications de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative*

Art. 8

Cet article ajoute un public pouvant bénéficier de la mobilité d'office institué par l'article 34 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale.

Il s'agit des agents qui font l'objet d'un trajet de réintégration en application du code I-4-72 du code du bien-être au travail, et pour lesquels il est constaté lors de ce trajet de réintégration qu'ils sont définitivement inaptes à effectuer leur fonction au sein de leur service initial.

Art. 9.

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 pour tous les niveaux et toutes les classes dans la fonction publique fédérale. Le fonctionnaire obtient dans ce cas sa mobilité dans le niveau ou la classe dans lequel il est nommé. Evidemment, les dispositions légales relatives aux cadres linguistiques doivent toujours être respectées.

Chapitre 5. — *Disposition finale*

Art. 10.

Cet article n'appelle pas de commentaire.

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

Raad van State, afdeling Wetgeving

Advies 74.946/4 van 21 december 2023 over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende het scholingsbeding, heroriëntering om professionele redenen en het werkplekleertraject'

Op 24 november 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vice-eersteminister en Minister van Ambtenarenzaken, Overheidsbedrijven, Telecommunicatie en Post verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'houdende het scholingsbeding, heroriëntering om professionele redenen en het werkplekleertraject'.

Het ontwerp is door de vierde kamer onderzocht op 21 december 2023. De kamer was samengesteld uit Bernard BLERO, kamervoorzitter, Luc CAMBIER en Dimitri YERNAULT, staatsraden, en Charles-Henri VAN HOVE, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Ambre VASSART, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Patrick RONVAUX, kamervoorzitter.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 21 december 2023.

*

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten 'op de Raad van State', gecoördineerd op 12 januari 1973, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat die drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

VOORAFGAAND VORMVEREISTE

Krachtens artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)', gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van de preambule ervan en, in voorkomend geval, met artikel 2, tweede lid, van de wet van 30 juli 2018 'betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens', dient de toezichthoudende autoriteit, in casu de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 'tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit' geraadpleegd te worden bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel, in verband met de verwerking van persoonsgegevens.

Uit het ontworpen artikel 72 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 'betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel' (artikel 4 van het ontwerp) blijkt dat de aanvraag die betrekking heeft op het begeleidingstraject ter heroriëntering en die door de leidend ambtenaar ingediend wordt bij het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning het volgende bevat:

“1° het administratieve dossier van het personeelslid;

2° in voorkomend geval, met de toestemming van het personeelslid, het verslag van de arts van het Bestuur van de medische expertise dat aanbevelingen bevat over de functies die de in artikel 71[, eerste lid], 2°, bedoelde ambtenaar kan uitoefenen omwille van zijn gezondheidstoestand;

3° in voorkomend geval, met de toestemming van het personeelslid, het verslag van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer dat aanbevelingen bevat over de functies die de in artikel 71[, eerste lid], 2°, bedoelde ambtenaar kan uitoefenen vanwege zijn gezondheidstoestand.”

Die bepalingen houden in dat persoonsgegevens van de betrokkenen verwerkt worden.

Over dit ontwerp dient dan ook het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit ingewonnen te worden.

ALGEMENE OPMERKING

De steller van het ontwerp moet zich ervan vergewissen dat, in het licht van het recht op eerbiediging van het privéleven dat inzonderheid in artikel 22 van de Grondwet verankerd is, de essentiële elementen van

Conseil d'Etat, section de législation

Avis 74.946/4 du 21 décembre 2023 sur un projet d'arrêté royal 'concernant la clause d'écolage, la réorientation pour raisons professionnelles et le trajet d'apprentissage'

Le 24 novembre 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Vice-Première Ministre et Ministre de la Fonction publique, des Entreprises publiques, des Télécommunications et de la Poste à communiquer un avis dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'concernant la clause d'écolage, la réorientation pour raisons professionnelles et le trajet d'apprentissage'.

Le projet a été examiné par la quatrième chambre le 21 décembre 2023. La chambre était composée de Bernard BLERO, président de chambre, Luc CAMBIER et Dimitri YERNAULT, conseillers d'État, et Charles-Henri VAN HOVE, greffier.

Le rapport a été présenté par Ambre VASSART, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Patrick RONVAUX, président de chambre.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 21 décembre 2023.

*

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois 'sur le Conseil d'État', coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

FORMALITÉ PRÉALABLE

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 'relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)', combiné avec son article 57, paragraphe 1, c), le considérant 96 de son préambule et, le cas échéant, l'article 2, alinéa 2, de la loi du 30 juillet 2018 'relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel', prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 'portant création de l'Autorité de protection des données', dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement de données à caractère personnel.

Il ressort de l'article 72 en projet de l'arrêté royal du 7 août 1939 'organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État' (article 4 du projet) que la demande portant sur le trajet d'accompagnement à la réorientation et introduite auprès de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui par le fonctionnaire dirigeant se compose :

« 1° du dossier administratif du membre du personnel ;

2° le cas échéant, avec l'accord du membre du personnel, du rapport du médecin de l'Administration de l'expertise médicale qui contient des recommandations sur les fonctions que l'agent visé à l'article 71[, alinéa 1^{er}], 2°, peut accomplir en raison de son état de santé ;

3° le cas échéant, avec l'accord du membre du personnel, du rapport du conseiller en prévention-médecin du travail qui contient des recommandations sur les fonctions que l'agent visé à l'article 71[, alinéa 1^{er}], 2°, peut accomplir en raison de son état de santé ».

Ces dispositions impliquent le traitement de données à caractère personnel des intéressés.

Il y a donc lieu de solliciter l'avis de l'Autorité de protection des données sur le projet.

OBSERVATION GÉNÉRALE

L'auteur du projet s'assurera qu'au regard du droit au respect de la vie privée consacré notamment par l'article 22 de la Constitution, les éléments essentiels du traitement de données à caractère personnel

de verwerking van persoonsgegevens waarmee de in het ontwerp vervatte regelingen in het bijzonder in het kader van de ontworpen titel III van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 gepaard gaan, nauwkeurig genoeg uiteengezet worden in de toepasselijke regeling.

De algemene vergadering van de afdeling Wetgeving heeft in haar advies 68.936/AV van 7 april 2021 opgemerkt dat dit de essentiële elementen zijn van de verwerking van persoonsgegevens:

“1°) de categorieën van verwerkte gegevens; 2°) de categorieën van betrokken personen; 3°) de met de verwerking nagestreefde doelstelling; 4°) de categorieën van personen die toegang hebben tot de verwerkte gegevens; en 5°) de maximumtermijn voor het bewaren van de gegevens.”¹

Het ontwerp moet in het licht van deze opmerking opnieuw onderzocht en, in voorkomend geval, aangevuld worden.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikel 1

1. In paragraaf 1, tweede lid, 1°, van het ontworpen artikel 11bis moeten de woorden “van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel” weggelaten worden.

Dezelfde opmerking geldt voor paragraaf 3, vierde lid.

2. De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat in de Franse tekst van het ontworpen artikel 11bis, § 1, vijfde lid, verwezen moet worden naar hoofdstuk XII van het koninklijk besluit van 19 november 1998 ‘betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen’.

3. Op een vraag over de verwijzing in de inleidende zin van het ontworpen artikel 11bis, § 4, eerste lid, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord: “Dit is correct. De tekst zal herschreven worden: Wanneer de ambtenaar de voorwaarden van het scholingsbeding niet respecteert, ...”.

Het dispositief moet in die zin gewijzigd worden.

Artikel 4

1. In het ontworpen artikel 71, eerste lid, 4° en 6°, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 moet de tekst aangevuld worden met de opschriften van de besluiten waarnaar verwezen wordt.

2. De gemachtigde van de minister is het ermee eens dat in artikel 73, tweede streepje, naar artikel 72, § 3, en niet naar artikel 75 verwezen moet worden.

Artikel 5

1. In het ontworpen artikel 79bis, derde lid, 2°, moet verwezen worden naar artikel 2, 3°, van het koninklijk besluit van 26 april 2017 ‘betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing’, aangezien dat artikel niet in paragrafen onderverdeeld is.

2. In het ontworpen artikel 79quater wordt bepaald welke afwezigheden genoten kunnen worden door het aangeworven personeelslid of de aspirant die een werkpleklertraject volgt, ongeacht of dat traject gevolgd wordt in het kader van een aanwerving of van een procedure van federale mobiliteit.

In dat verband moet de steller van het ontwerp kunnen verantwoorden waarom hij ervoor gekozen heeft het personeelslid geen recht te geven op het adoptieverlof, het opvangverlof, het pleegouderverlof en het pleegzorgverlof bedoeld in hoofdstuk 6 van het koninklijk besluit van 19 november 1998, waardoor aldus een verschil in behandeling ontstaat tussen de aspirant-personeelsleden of de aangeworven personeelsleden die een werkpleklertraject volgen enerzijds en de overige personeelsleden anderzijds.

Op de vraag of een dergelijke verantwoording bestaat, heeft de gemachtigde van de minister het volgende geantwoord:

“Idee is altijd geweest om een verlofstelsel te installeren dat toelaat het traject zo efficiënt en compact mogelijk te laten verlopen. Dit vooral vanwege de intensiteit van het traject alsook de praktische organisatie ervan. De Minister is echter bereid het adoptieverlof ook [...] toe te voegen aan de lijst met verloven.”

Uit een verantwoording die in dergelijke bewoordingen gesteld is, kan niet opgemaakt worden om welke redenen bepaalde soorten verlof, zoals het adoptieverlof, niet toegestaan worden, terwijl andere soorten verlof wel toegestaan worden. Daarenboven dient opgemerkt te worden dat de procedure voor de adoptie en de opvang van een kind opgestart kan zijn vóór het begin van een werkpleklertraject, zodat de

qu’impliquent les mécanismes que le projet consacre, en particulier dans le cadre du titre III en projet de l’arrêté royal du 7 août 1939, sont exprimés dans la réglementation applicable avec une précision suffisante.

Ainsi que l’a rappelé l’Assemblée générale de la section de législation dans son avis 68.936/AG du 7 avril 2021, les éléments essentiels du traitement de données à caractère personnel sont les suivants :

« 1°) les catégories de données traitées ; 2°) les catégories de personnes concernées ; 3°) la finalité poursuivie par le traitement ; 4°) les catégories de personnes ayant accès aux données traitées ; et 5°) le délai maximal de conservation des données »¹.

Le projet sera réexaminé et, le cas échéant, complété, à la lumière de cette observation.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Article 1^{er}

1. Dans l’article 11bis en projet, au paragraphe 1^{er}, alinéa 2, 1°, les mots « de l’arrêté royal du 2 octobre 1937 portant statut des agents de l’État » seront omis.

La même observation vaut pour le paragraphe 3, alinéa 4.

2. De l’accord du délégué de la Ministre, dans la version française de l’article 11bis, § 1^{er}, alinéa 5, en projet, il sera renvoyé au chapitre XII de l’arrêté royal du 19 novembre 1998 ‘relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l’État’.

3. Interrogé sur le renvoi opéré dans la phrase introductive du paragraphe 4, alinéa 1^{er}, de l’article 11bis, en projet, le délégué de la Ministre a répondu que « Dit is correct. De tekst zal herschreven worden : Wanneer de ambtenaar de voorwaarden van het scholingsbeding niet respecteert, ... ».

Le dispositif sera modifié en ce sens.

Article 4

1. Dans l’article 71, alinéa 1^{er}, 4° et 6°, en projet de l’arrêté royal du 7 août 1939, le texte sera complété par les intitulés des arrêtés auxquels il est renvoyé.

2. De l’accord du délégué de la Ministre, dans l’article 73, deuxième tiret, il sera renvoyé à l’article 72, § 3, et non à l’article 75.

Article 5

1. Dans l’article 79bis, alinéa 3, 2°, en projet, il sera renvoyé à l’article 2, 3°, de l’arrêté royal du 26 avril 2017 ‘relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l’arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l’acquisition par le militaire de la qualité d’agent de l’État par transfert’, dès lors que cet article n’est pas divisé en paragraphes.

2. L’article 79quater en projet détermine les absences dont peut bénéficier le membre du personnel recruté ou l’aspirant qui effectue un trajet d’apprentissage professionnel, que ce dernier s’effectue dans le cadre d’un recrutement ou d’un processus de mobilité fédérale.

À cet égard, l’auteur du projet doit être en mesure de justifier son choix de ne pas faire bénéficier le membre du personnel du congé d’adoption, du congé d’accueil, du congé parental d’accueil et du congé pour soins d’accueil visés par le chapitre 6 de l’arrêté royal du 19 novembre 1998, introduisant ainsi une différence de traitement entre les agents aspirants ou recrutés qui réalisent un trajet d’apprentissage et les autres membres du personnel.

Interrogé sur l’existence d’une telle justification, le délégué de la Ministre a répondu ce qui suit :

« Idee is altijd geweest om een verlofstelsel te installeren dat toelaat het traject zo efficiënt en compact mogelijk te laten verlopen. Dit vooral vanwege de intensiteit van het traject alsook de praktische organisatie ervan. De Minister is echter bereid het adoptieverlof ook [...] toe te voegen aan de lijst met verloven ».

Une telle justification ne permet pas de comprendre les raisons pour lesquelles certains types de congé, tel le congé d’adoption, ne sont pas admis, à l’exclusion d’autres types de congés qui sont admis. Il convient en outre de relever que le processus d’adoption et d’accueil d’un enfant peut avoir été enclenché avant le début d’un trajet d’apprentissage professionnel, de sorte que l’exclusion de ces congés semble constituer

uitsluiting van die verloven een disproportionele maatregel lijkt. Het dispositief moet in het licht van deze opmerking opnieuw onderzocht en, in voorkomend geval, herzien worden.

3. In het ontworpen artikel 79^{quater}, eerste lid, 4°, moeten de haakjes weggelaten worden.

4. Het ontworpen artikel 79^{terdecies}, tweede lid, moet als volgt geherformuleerd worden:

“In afwijking van artikel 8, vierde lid, derde zin, van het mobiliteitsbesluit neemt de aspirant die zijn federale mobiliteit bekomt overeenkomstig artikel 3, 2°, b) of c), van het mobiliteitsbesluit voor zijn rangschikking rang in op de dag waarop zijn werkplekleertraject is begonnen.”

De griffier,
Charles-Henri VAN HOVE

De voorzitter,
Bernard BLERO

Nota

(1) Advies 68.936/AV van 7 april 2021 over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 14 augustus 2021 ‘betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie’, Parl.St. Kamer 2020-21, nr. 55-1951/001, 119, opmerking 101. Zie ook GwH 10 maart 2022, nr. 33/2022, B.13.1; GwH 22 september 2022, nr. 110/2022, B.11.2; GwH 1 juni 2023, nr. 84/2023, B.16.9.

21 JANUARI 2024. — Koninklijk besluit houdende het scholingsbeding, heroriëntering om professionele redenen en het werkplekleertraject

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de Grondwet, artikelen 37 en 107, tweede lid;

Gelet op de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, het artikel 4, § 2, 1°, gewijzigd bij de wet van 20 mei 1997;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën van 9 juni 2023;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 10 juli 2023;

Gelet op het advies van het College van de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid, gegeven op 14 juni 2023;

Gelet op de vrijstelling van een impactanalyse op basis van artikel 8, § 1, 4°, van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op het protocol nr. 829 van 26 oktober 2023 van het Comité voor de federale, gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op advies nr. 74.946/4 van de Raad van State, gegeven op 21 december, met toepassing van artikel Art. 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel

Artikel 1. In het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel wordt een artikel 11^{bis} ingevoegd, luidende:

“§ 1. De leidend ambtenaar of zijn gemachtigde gaat een scholingsbeding aan met de ambtenaar die een opleiding volgt.

une mesure disproportionnée. Le dispositif sera réexaminé et, le cas échéant, revu, à la lumière de cette observation.

3. Dans l'article 79^{quater}, alinéa 1^{er}, 4°, en projet, les parenthèses seront omises.

4. Dans l'article 79^{terdecies} en projet, l'alinéa 2 sera reformulé comme suit :

« Par dérogation à l'article 8, alinéa 4, troisième phrase, de l'arrêté sur la mobilité, l'aspirant qui obtient sa mobilité fédérale conformément à l'article 3, 2°, b) ou c), de l'arrêté sur la mobilité prend rang à la date à laquelle son trajet d'apprentissage a débuté ».

Le greffier,
Charles-Henri VAN HOVE

le président,
Bernard BLERO

Nota

(1) Avis 68.936/AG donné le 7 avril 2021 sur un avant-projet devenu la loi du 14 août 2021 ‘relative aux mesures de police administrative lors d’une situation d’urgence épidémique’, Doc. parl., Chambre, 2020-2021, n° 55—1951/001, p. 119, observation n° 101. Voir aussi C.C., 10 mars 2022, n° 33/2022, B.13.1 ; C.C., 22 septembre 2022, n° 110/2022, B.11.2 ; C.C., 1^{er} juin 2023, n° 84/2023, B.16.9.

21 JANVIER 2024. — Arrêté royal concernant la clause d'écolage, la réorientation pour raisons professionnelles et le trajet d'apprentissage

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la Constitution, les articles 37 et 107, alinéa 2 ;

Vu la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, l'article 4, § 2, 1°, modifié par la loi du 20 mai 1997 ;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État ;

Vu l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'État ;

Vu l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux ;

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition de la fonction publique fédérale administrative ;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances du 9 juin 2023 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'État au Budget, donné le 10 juillet 2023 ;

Vu l'avis du Collège des Institutions publiques de Sécurité sociale, donné le 14 juin 2023 ;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Vu le protocole n° 829 du 26 octobre 2023 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux ;

Vu l'avis n° 74.946/4 du Conseil d'État, donné le 21 décembre 2023, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — Modifications de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État

Article 1^{er}. Dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État, il est inséré un article 11^{bis} rédigé comme suit :

« § 1^{er}. Le fonctionnaire dirigeant ou son délégué conclut une clause d'écolage avec l'agent qui suit une formation.

Onder scholingsbeding wordt verstaan: het beding waarbij de ambtenaar die een opleiding op kosten van zijn federale dienst volgt, zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de opleidingskosten terug te betalen wanneer hij zonder geldige reden de opleiding onderbreekt voor de voltooiing ervan of vóór het verstrijken van een termijn van drie jaar na het einde van de opleiding:

1° ambtshalve zijn hoedanigheid verliest in toepassing van artikel 112, §§ 1 en 2 en § 3, 1°, 2°, 3°, 5°, 6° en 7°, vrijwillig ontslag neemt overeenkomstig artikel 113, 1°, of ontslagen wordt wegens beroepsongeschiktheid zoals bedoeld in artikel 114;

2° in een dienst die niet behoort tot het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken benoemd wordt.

Onder geldige reden wordt verstaan: een situatie waarin de ambtenaar door overmacht, ziekte, arbeidsongeschiktheid of een andere reden die niet aan hem is toe te rekenen, wordt verhinderd de opleiding voort te zetten. De ambtenaar brengt in voorkomend geval zijn federale dienst zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van de reden van het afzien van de opleiding en de daarbij behorende bewijsstukken voor te leggen.

Het scholingsbeding is van toepassing op:

1° het opleidingsprogramma dat de ambtenaar dient te volgen tijdens het werkplekleertraject bedoeld in artikel 79bis van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 houdende de loopbaan van het Rijkspersoneel;

2° opleidingen die zich bevinden op een door de minister van Ambtenarenzaken vastgelegde lijst.

Tijdens de geldigheidsduur van het scholingsbeding kan de ambtenaar zijn rechten op een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden bedoeld in hoofdstuk XII van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen niet doen gelden voor een periode van zes maanden of meer.

Het scholingsbeding bepaalt de toepassingsvoorwaarden en de nadere regels voor de terugbetaling.

Het scholingsbeding wordt met de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde vastgelegd voordat de ambtenaar de toestemming heeft verkregen de opleiding te volgen.

De directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning legt het model van het scholingsbeding vast met inachtneming van de paragrafen 2 tot 5.

§ 2. Het scholingsbeding bevat minstens:

1° een omschrijving van de overeengekomen opleiding, de duur ervan en de plaats waar ze doorgaat;

2° de kost van deze opleiding of in het geval waarin de kost niet kan worden bepaald in zijn geheel, de kostenelementen die toelaten om de waarde te schatten van de opleiding;

3° de begindatum en de geldigheidsduur van het beding;

4° het terug te betalen bedrag van de opleidingskosten.

Indien de opleiding aanleiding geeft tot het afleveren van een attest valt de begindatum van het scholingsbeding samen met de aflevering van het attest.

Het bedrag bedoeld in de bepaling onder 4° wordt op degressieve wijze uitgedrukt in functie van de geldingsduur van het scholingsbeding. Dit bedrag mag niet hoger liggen dan de grenzen vastgesteld in paragraaf 4.

§ 3. Er wordt geen scholingsbeding opgemaakt wanneer:

1° de jaarwedde van de ambtenaar het bedrag bedoeld in artikel 22bis, § 4, eerste streepje, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten niet overschrijdt;

2° het niet gaat om een opleiding ter verwerving van nieuwe competenties die in voorkomend geval ook kunnen worden aangewend buiten de federale dienst waarbinnen de ambtenaar is tewerkgesteld;

3° de door de ambtenaar gevolgde opleiding voortvloeit uit een wettelijke of reglementaire bepaling om de functie waarvoor de ambtenaar werd aangeworven, uit te oefenen;

4° de opleiding geen duur van tachtig uren bereikt of een waarde heeft gelijk aan of lager dan het dubbel van de maandwedde van een ambtenaar die de weddeschaal NDA1 op trap 0 geniet;

Par clause d'écolage, on entend la clause par laquelle l'agent qui suit une formation aux frais de son service fédéral, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des coûts de la formation si, sans raison valable, il interrompt la formation avant son terme ou si, avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la fin de la formation :

1° perd d'office sa qualité en application de l'article 112, §§ 1^{er} et 2 et § 3, 1°, 2°, 3°, 5°, 6° et 7°, démissionne volontairement conformément à l'article 113, 1°, ou est licencié pour inaptitude professionnelle conformément à l'article 114;

2° est nommé dans un service qui ne relève pas de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

On entend par raison valable : une situation où l'agent est empêché de poursuivre la formation pour cause de force majeure, de maladie, d'incapacité de travail ou pour toute autre raison qui ne lui est pas imputable. Dans ce cas, l'agent informe par écrit son service fédéral, dans les meilleurs délais, de la raison de l'abandon de la formation et présente les pièces justificatives correspondantes.

La clause d'écolage est applicable :

1° au programme de formation à suivre par l'agent au cours du trajet d'apprentissage professionnel visé à l'article 79bis de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant la carrière des agents de l'Etat ;

2° à la liste des formations fixées par le ministre de la Fonction publique.

La clause d'écolage peut prévoir que, pendant sa durée, l'agent ne peut faire valoir tout ou partie de ses droits à une absence de longue durée pour raisons personnelles visée au chapitre XII de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat pour une durée de six mois ou plus.

La clause d'écolage définit les conditions d'application et les modalités de remboursement.

La clause d'écolage doit être fixée avec le fonctionnaire dirigeant ou son délégué avant réception par l'agent de l'autorisation de suivre la formation.

Le directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui fixe le modèle de la clause d'écolage conformément aux paragraphes 2 à 5.

§ 2. La clause d'écolage contient au moins :

1° une description de la formation convenue, de sa durée et du lieu où elle se déroulera ;

2° le coût de cette formation ou, dans le cas où le coût ne peut être déterminé dans son intégralité, les éléments de coût permettant d'estimer la valeur de la formation ;

3° sa date de début et sa durée de validité ;

4° le montant de la partie des coûts de formation à rembourser.

Si la formation conduit à la délivrance d'une attestation, la date, de la clause d'écolage coïncide avec la délivrance de l'attestation.

Le montant visé au point 4° est exprimé de manière dégressive en fonction de la durée de validité de la clause d'écolage. Ce montant ne peut pas dépasser les limites fixées au paragraphe 4.

§ 3. Il n'y a pas de clause d'écolage lorsque :

1° le traitement annuel de l'agent ne dépasse pas le montant visé à l'article 22bis, § 4, premier tiret, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

2° il ne s'agit pas d'une formation visant à acquérir de nouvelles compétences qui, le cas échéant, peuvent également être utilisées en dehors du service fédéral au sein duquel l'agent est en service ;

3° la formation suivie par l'agent se situe dans le cadre réglementaire ou légal requis pour l'exercice de la fonction pour laquelle l'agent a été recruté ;

4° la formation n'atteint pas une durée de quatre-vingts heures ou a une valeur égale ou inférieure au double du traitement mensuel d'un agent qui bénéficie de l'échelle de traitement NDA1 à l'échelon 0 ;

5° de opleiding aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet:

a) de opleiding is noodzakelijk om het werk waarvoor de ambtenaar is aangeworven, uit te voeren;

b) de federale dienst van de ambtenaar is verplicht de opleiding te verstrekken in toepassing van een wettelijke of reglementaire regel.

Elk scholingsbeding in strijd met de voorwaarden bedoeld in het eerste lid is nietig.

Het bedrag bedoeld in het eerste lid, 4°, is verbonden aan de spilindex 138,01.

De voorwaarden bedoeld in het eerste lid, bepalingen onder 1° en 3°, zijn niet van toepassing indien het scholingsbeding betrekking heeft op een opleiding voor een functie die voorkomt op de lijst met knelpuntberoepen bedoeld in artikel 16, § 2, 1°.

Het eerste lid, bepaling onder 5°, is niet van toepassing op :

1° het opleidingsprogramma dat de ambtenaar dient te volgen tijdens het werkplektraject bedoeld in artikel 79bis van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 houdende de loopbaan van het Rijkspersoneel;

2° opleidingen die een aanzienlijke financiële inspanning vereisen en zich bevinden op de door de minister van Ambtenarenzaken vastgelegde lijst.

§ 4. Wanneer de ambtenaar de voorwaarden van het scholingsbeding niet respecteert, mag het bedrag van terugbetaling dat hij is verschuldigd niet meer inhouden dan:

1° tachtig procent van de opleidingskosten ingeval hij binnen een periode van minder dan één jaar vertrekt of de opleiding zonder geldige reden onderbreekt;

2° vijftig procent van de opleidingskosten ingeval hij binnen een periode van één en minder dan twee jaar vertrekt;

3° twintig procent van de opleidingskosten ingeval van hij van na een periode van meer dan twee jaar vertrekt.

In elk geval mag dit bedrag nooit meer dan dertig procent van de jaarwedde van de ambtenaar inhouden.

Indien de ambtenaar verlof voor stage neemt en vervolgens benoemd wordt in een dienst die niet behoort tot het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, wordt hij beschouwd te zijn vertrokken op de dag waarop hij zijn verlof voor stage is gekomen.

§ 5. De ambtenaar blijft de bezitter van zijn diploma's of certificaten en beschikt over het origineel of een door de opleidingsinstantie gewaarmerkt afschrift of het scholingsbeding al dan niet uitwerking heeft."

HOOFDSTUK 2. — Wijziging van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel

Art. 2. Het opschrift van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het Rijkspersoneel wordt vervangen als volgt:

"koninklijk besluit houdende de loopbaan van het federaal personeel".

Art. 3. In hetzelfde besluit wordt het opschrift van titel III vervangen als volgt:

"TITEL III. TRANSITIETRAJECTEN"

Art. 4. In titel III van hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk I ingevoegd, luidende:

"HOOFDSTUK I: heroriëntering om professionele redenen

Afdeling I: Toepassingsgebied

Art. 68. - Dit hoofdstuk is van toepassing op de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken. Het is niet van toepassing op stagiairs.

Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de mandaathouders.

Afdeling II: Definities

Art. 69. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- federale dienst van herkomst: een federale dienst van het federaal openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

5° la formation répond aux conditions cumulatives suivantes :

a) la formation est nécessaire à l'accomplissement du travail pour lequel l'agent a été recruté ;

b) le service fédéral de l'agent est obligé d'organiser la formation en application d'une règle légale ou réglementaire.

Toute clause d'écolage contraire aux conditions visées à l'alinéa 1^{er} est nulle.

Le montant visé à l'alinéa 1^{er}, 4°, est lié à l'indice pivot 138,01.

Les conditions visées à l'alinéa 1^{er}, 1° et 3°, ne s'appliquent pas si la clause d'écolage concerne une formation portant sur une fonction qui figure sur la liste des métiers en pénurie visée à l'article 16, § 2, 1°.

L'alinéa 1^{er}, 5°, n'est pas applicable :

1° au programme de formation à suivre par l'agent au cours du trajet d'apprentissage professionnel visé à l'article 79bis de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant la carrière des agents de l'Etat ;

2° à la liste des formations, qui nécessitent un effort financier important, fixée par le ministre de la Fonction publique.

§ 4. Si l'agent ne respecte pas les conditions de la clause d'écolage le montant du remboursement dû ne peut excéder :

1° quatre-vingts pour cent des coûts de formation en cas de départ dans un délai inférieur à un an ou interrompt la formation sans raison valable;

2° cinquante pour cent des coûts de formation en cas de départ dans un délai d'un an et de moins de deux ans ;

3° vingt pour cent des coûts de formation en cas de départ après une période de plus de deux ans.

En tout état de cause, ce montant ne peut jamais dépasser trente pour cent du traitement annuel de l'agent.

Si un agent prend un congé pour stage et est ensuite nommé dans un service qui ne relève pas de 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, il est considéré comme parti le jour où il a obtenu son congé pour stage.

§ 5. L'agent reste titulaire de ses diplômes ou certificats et dispose de l'original ou d'une copie certifiée conforme par l'instance responsable de la formation, que la clause d'écolage sorte ou non ses effets. »

CHAPITRE 2. — Modification de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat

Art. 2. L'intitulé de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat est remplacé comme suit :

« arrêté royal organisant la carrière du personnel fédéral ».

Art. 3. Dans le même arrêté, l'intitulé du titre III est remplacé par ce qui suit :

« TITRE III. TRAJETS DE TRANSITION »

Art. 4. Dans le titre III du même arrêté, il est inséré un chapitre I, rédigé comme suit :

« CHAPITRE I : Réorientation pour raisons professionnelles

Section I : Champ d'application

Art. 68. - Le présent chapitre s'applique aux membres du personnel de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires.

Le présent chapitre ne s'applique pas aux mandataires.

Section II : Définitions

Art. 69. Pour l'application du présent chapitre, il y a lieu d'entendre par :

- service fédéral d'origine : un service fédéral de la fonction publique fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;

- Ontvangende overheidsdienst: de administratie die door een publieke autoriteit is opgericht om zijn wettelijke verplichtingen uit te voeren waarvan de personeelsleden onderworpen zijn aan het statuut van het Rijkspersoneel;

- ambtenaar: elk personeelslid van een federale dienst van wie de arbeidsrelatie met de overheid eenzijdig door deze overheid wordt bepaald;

- contractueel: elk personeelslid dat met een arbeidsovereenkomst in dienst wordt genomen in een federale dienst;

- personeelslid: elke werknemer in dienst van een federale dienst;

- de heroriëntering om professionele redenen: een proces gericht op de begeleiding van een personeelslid met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn loopbaan waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de competenties van het personeelslid centraal staan;

- leidend ambtenaar: de voorzitter van het directiecomité van een federale overheidsdienst, de voorzitter van een programmatorische federale overheidsdienst, de leidend ambtenaar of de ambtenaar belast met het dagelijks beheer van een openbare instelling van sociale zekerheid of van een instelling van openbaar nut, de ambtenaar die de directieraad van het Ministerie van Landsverdediging voorzigt;

- DG R&O: directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Afdeling III: Proces van heroriëntering om professionele redenen

Art. 70. § 1. De heroriëntering om professionele redenen verloopt via een begeleidingstraject ter heroriëntering dat vertrekt vanuit een nood van het personeelslid om zich te heroriënteren wegens gezondheidsredenen of wegens een grondige wijziging van zijn functie of wegens een wil tot heroriëntering met het oog op de verhoging van zijn inzetbaarheid.

§ 2. Het begeleidingstraject ter heroriëntering omvat een oriënteringsfase en een begeleidingsfase.

§ 3. Het doel van de oriënteringsfase is de mogelijkheden inzake heroriëntering om professionele redenen van het personeelslid in kaart te brengen. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten van het personeelslid en de verschillende stappen die tijdens het begeleidingstraject ter heroriëntering moeten worden gevolgd.

Na de oriënteringsfase wordt er een competentieprofiel en een heroriënteringsplan voor het personeelslid opgemaakt.

Het heroriënteringsplan heeft tot doel acties te bepalen die nuttig zijn om de competenties van het personeelslid verder te ontwikkelen in het kader van zijn heroriëntering om professionele redenen.

§ 4. De begeleidingsfase beoogt het heroriënteringsplan uit te voeren.

In het kader van deze uitvoering worden er opleidingen, coaching en eventueel oriënterende stages bij een ontvangende overheidsdienst aan het personeelslid voorgesteld.

Afdeling IV: Rechthebbenden

Art. 71. De heroriëntering om professionele redenen is toegankelijk voor:

- het personeelslid dat een heroriëntering aanvraagt bij de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde na een ononderbroken afwezigheid van meer dan drie maanden in geval van afwezigheid wegens ziekte of meer dan twaalf maanden voor andere afwezigheden, met uitsluiting van:

- het verlof gekoppeld aan de bescherming van het moederschap;

- het onbezoldigd ouderschapsverlof;

- de loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof;

- het verlof voor opdracht;

- het en verlof voor opdracht van algemeen belang in de gevallen bedoeld in de punten 1 en 3 van paragraaf 1 van artikel 104 van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

- het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van de groepen;

- service public d'accueil: l'administration mise en place par une autorité publique pour assurer ses missions légales obligatoires dont les membres du personnel sont soumis au statut des agents de l'Etat;

- agent: tout membre du personnel d'un service fédéral dont la relation de travail avec l'autorité est définie unilatéralement par celle-ci;

- contractuel: tout membre du personnel engagé au sein d'un service fédéral par un contrat de travail;

- membre du personnel: tout travailleur employé par un service fédéral;

- la réorientation pour raisons professionnelles: un processus visant à accompagner le membre du personnel dans le développement de sa carrière, processus dans lequel la découverte, le renforcement ou le développement des compétences du membre du personnel occupent une place centrale;

- fonctionnaire dirigeant: le président du comité de direction d'un service public fédéral, le président d'un service public fédéral de programmation, le fonctionnaire dirigeant ou l'agent chargé de la gestion journalière d'une institution publique de sécurité sociale ou d'un organisme d'intérêt public, l'agent qui préside le conseil de direction du ministère de la Défense;

- DG R&D: direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui.

Section III: Processus de réorientation pour raisons professionnelles

Art. 70. § 1^{er}. La réorientation pour raisons professionnelles s'effectue au moyen d'un trajet d'accompagnement à la réorientation qui part d'un besoin de se réorienter du membre personnel pour des raisons de santé, ou à la suite d'une modification profonde de sa fonction ou en raison d'une volonté de réorientation en vue d'accroître son employabilité.

§ 2. Le trajet d'accompagnement à la réorientation comprend une phase d'orientation et une phase d'accompagnement.

§ 3. La phase d'orientation a pour objectif de cerner les possibilités de réorientation pour raisons professionnelles du membre du personnel, le cas échéant en tenant compte des capacités du membre du personnel, et d'envisager les différentes étapes à suivre pendant le trajet d'accompagnement à la réorientation.

À l'issue de la phase d'orientation, un profil de compétences et un plan de réorientation pour le membre du personnel sont établis.

Le plan de réorientation définit des actions utiles pour développer les compétences du membre du personnel dans le cadre de sa réorientation pour raisons professionnelles.

§ 4. La phase d'accompagnement vise à mettre en œuvre le plan de réorientation.

Dans le cadre de cette mise en œuvre, des formations, du coaching et, le cas échéant, des stages d'orientation au sein d'un service public d'accueil sont proposés au membre du personnel.

Section IV: Bénéficiaires

Art. 71. La réorientation pour raisons professionnelles est accessible:

- au membre du personnel qui fait une demande de réorientation auprès du fonctionnaire dirigeant ou de son délégué, à la suite d'une absence ininterrompue de plus de trois mois liée à une maladie ou de plus de douze mois pour d'autres absences, à l'exclusion:

- du congé lié à la protection de la maternité;

- du congé parental non rémunéré;

- de l'interruption de carrière pour congé parental;

- du congé pour mission;

- du congé pour mission d'intérêt général dans les cas visés aux points 1^o et 3^o du paragraphe 1^{er} de l'article 104 de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat;

- du congé visé à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes;

- het verlof bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de Rijksdienst.

- het personeelslid dat een re-integratietraject volgt na een ziekte of een ongeval bedoeld in artikel I.4-72 van de Codex over het welzijn op het werk en heeft ingestemd met een heroriëntering om professionele redenen;

- de ambtenaar die definitief ongeschikt is verklaard voor zijn functie door de Pensioencommissie en voor wie de federale dienst van herkomst geen oplossing vindt;

- de ambtenaar die zijn functie verliest ten gevolge van een herstructurering van zijn dienst in de zin van artikel 34, eerste lid, 1° van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt;

-- het personeelslid waarvan de taken substantieel worden gewijzigd ten gevolge van een reorganisatie van de federale dienst;

- De ambtenaar die het voorwerp is geweest van een ambtshalve mutatie volgens artikel 50 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

De heroriëntering om professionele redenen is niet toegankelijk voor:

- het personeelslid dat het voorwerp uitmaakt van een remediëring bedoeld in titel II, hoofdstuk II van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt of de vermelding "onvoldoende" heeft gekregen bij zijn laatste evaluatie behoudens in de hogervermelde gevallen;

- de ambtenaar die het voorwerp uitmaakt van een tuchtstraf of die geschorst is in het belang van de dienst.

Afdeling V: Begeleidingstraject ter heroriëntering

Art. 72. § 1. De leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde van de federale dienst van herkomst dient de aanvraag voor het opstarten van een begeleidingstraject ter heroriëntering in bij het DG R&O.

§ 2. Het DG R&O beslist over de toelating tot het begeleidingstraject ter heroriëntering op basis van een intakegesprek.

§ 3. Voor elk begeleidingstraject ter heroriëntering wordt er een tripartiete akkoord opgemaakt tussen de federale dienst van herkomst, het DG R&O en het personeelslid.

Art. 73. Het DG R&O dat de leiding over het begeleidingstraject ter heroriëntering neemt, is bevoegd voor:

- de toelating van het personeelslid tot het begeleidingstraject ter heroriëntering en de opmaak ervan ;

- de opmaak, per begeleidingstraject ter heroriëntering, van een tripartiete akkoord bedoeld in artikel 72, § 3, en het toezicht op de uitvoering en het verloop ervan ;

- de aanstelling van heroriënteringscoördinator die het personeelslid tijdens de verschillende fases van het begeleidingstraject ondersteunt ter heroriëntering ;

- de opmaak van een competentieprofiel met mogelijke heroriënteringspistes ;

- het formuleren van het heroriënteringsplan ;

- in voorkomend geval, het zoeken naar een oriënterende stage bij een ontvangende overheidsdienst

Art. 74. De in artikel 70, § 3, bedoelde oriënteringsfase omvat minstens één gesprek tussen het personeelslid en een door het DG R&O aangestelde heroriënteringscoördinator.

Het heroriënteringsplan bevat de acties die moeten worden ondernomen om de technische en generieke competenties van het personeelslid te versterken en vermeldt in voorkomende geval de voorwaarden en de gepaste context voor de oriënterende stage.

Art. 75. De evaluatie van het personeelslid dat een begeleidingstraject ter heroriëntering geniet, houdt rekening met de bijzonderheden die verband houden met de heroriëntering om professionele redenen.

Art. 76. § 1. Het begeleidingstraject ter heroriëntering eindigt na vierentwintig maanden, te rekenen vanaf de datum waarop het in artikel 72, § 3, bepaalde akkoord werd ondertekend.

- du congé visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique.

- au membre du personnel qui, à la suite d'un trajet de réintégration, après une maladie ou un accident visé à l'article I.4-72 du code du bien-être au travail, a marqué son accord pour une réorientation pour raisons professionnelles ;

- à l'agent qui a été déclaré définitivement inapte pour sa fonction par la Commission des pensions et pour lequel le service fédéral d'origine ne trouve pas de solution ;

- à l'agent qui perd sa fonction à la suite d'une restructuration de son service au sens de l'article 34, alinéa 1, 1° de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative ;

- au membre du personnel dont les tâches ont été substantiellement modifiées par suite d'une réorganisation du service fédéral ;

- l'agent qui a fait l'objet d'une mutation d'office conformément à l'article 50 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

La réorientation pour raisons professionnelles n'est pas accessible :

- au membre du personnel qui fait l'objet d'une remédiation visée au titre II chapitre II de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale ou a obtenu la mention « insuffisant » lors de sa dernière évaluation à l'exception des cas mentionnés ci-dessus ;

- à l'agent qui fait l'objet d'une peine disciplinaire ou qui est suspendu dans l'intérêt du service.

Section V : Trajet d'accompagnement à la réorientation

Art. 72. § 1. Le fonctionnaire dirigeant du service fédéral d'origine ou son délégué introduit la demande de démarrage d'un trajet d'accompagnement à la réorientation auprès de la DG R&D.

§ 2. La DG R&D accorde l'accès à un trajet d'accompagnement à la réorientation sur base d'un entretien d'admission.

§ 3. Par trajet d'accompagnement à la réorientation, un accord tripartite est établi entre le service fédéral d'origine, la DG R&D et le membre du personnel.

Art. 73. La DG R&D, qui assume la direction du trajet d'accompagnement à la réorientation, est compétente pour :

- l'admission du membre du personnel dans le trajet d'accompagnement à la réorientation et l'élaboration de celui-ci ;

- l'établissement, par trajet d'accompagnement à la réorientation, d'un accord tripartite visé à l'article 72, § 3, et le contrôle sur sa mise en œuvre et son déroulement ;

- la désignation d'un coordinateur de réorientation qui soutient le membre du personnel au cours des différentes phases du trajet d'accompagnement à la réorientation ;

- l'établissement d'un profil de compétences avec des pistes de réorientation possibles ;

- la formulation du plan de réorientation ;

- le cas échéant, la recherche d'un stage d'orientation dans un service public d'accueil.

Art. 74. La phase d'orientation visée à l'article 70, § 3, comprend au moins un entretien entre le membre du personnel et un coordinateur de réorientation désigné par la DG R&D.

Le plan de réorientation comprend les actions à entreprendre en vue de renforcer les compétences techniques et génériques du membre du personnel et, le cas échéant, indique les conditions et le contexte adéquat au stage d'orientation.

Art. 75. L'évaluation du membre du personnel qui bénéficie d'un trajet d'accompagnement à la réorientation prend en compte les spécificités liées à la réorientation pour raisons professionnelles.

Art. 76. § 1^{er}. Le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin au terme de vingt-quatre mois, à compter de la date de signature de l'accord défini à l'article 72, § 3.

§ 2. Onverminderd het eerste lid eindigt het begeleidingstraject ter heroriëntering ambtshalve wanneer een betrekking wordt toegekend aan het personeelslid volgens één van de volgende toekenningswijzen:

- een mutatie of, in voorkomend geval, een aanwijzing door de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde, van het personeelslid op voorwaarde dat die laatste daarmee instemt, met inachtneming van deel V van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;
- een verandering van graad;
- een administratieve bevordering;
- federale mobiliteit, ambtshalve mobiliteit of een terbeschikkingstelling anders dan deze bedoeld in afdeling VI;
- een vergelijkende of doorlopende selectieprocedure;
- een contractuele verbintenis.

Onverminderd het eerste lid eindigt het begeleidingstraject ter heroriëntering van rechtswege:

- wanneer de directeur-generaal van het DG R&O vaststelt dat het personeelslid niet aan de eisen van het begeleidingstraject ter heroriëntering voldoet ;
- wanneer er geen oriënterende stage voorgesteld werd binnen de zes maanden volgend op het tripartite akkoord voorzien in artikel 72, § 3 ;
- op verzoek van het personeelslid.

Afdeling VI: Oriënterende stage

Art. 77. § 1. Onverminderd de specifieke maatregelen van dit hoofdstuk is de oriënterende stage onderworpen aan de bepalingen met betrekking tot de terbeschikkingstelling bedoeld in artikel 51 van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt. De overeenkomst voor een tijdelijke terbeschikkingstelling wordt opgesteld na akkoord van de directeur-generaal van het DG R&O of zijn afgevaardigde.

§ 2. Een personeelslid kan maximum achttien maanden een stage doorlopen tijdens een begeleidingstraject ter heroriëntering.

Eén oriënterende stage duurt minstens zes maanden. Tijdens een oriënterende stage de overheidsdienst van ontvangst rapporteert over het functioneren van het personeelslid.

Onverminderd de toepassing van alinea 1 is de maximale duur van een oriënterende stage, voor eenzelfde functie binnen eenzelfde ontvangende overheidsdienst, evenwel beperkt tot twaalf maanden.

Het personeelslid dat drie keer een oriënterende stage weigert is verder uitgesloten van het heroriënteringstraject.

§ 3. Tijdens de oriënterende stage blijft het personeelslid bezoldigd door de overheidsdienst van herkomst. De vergoedingen en toelagen worden ten laste genomen door de ontvangende overheidsdienst, tenzij de federale dienst van herkomst en de ontvangende overheidsdienst anders overeenkomen.

Indien het personeelslid een specifieke opleiding kan genieten verbonden aan de functie uitgeoefend tijdens de oriënterende stage, zal de ontvangende overheidsdienst instaan voor de kosten.

De arbeidsvoorwaarden van het personeelslid dat een oriënterende stage verricht met betrekking tot het werkrooster, telewerk, satellietwerk en inhaalrust zijn die welke bepaald zijn overeenkomstig de geldende bepalingen in de ontvangende overheidsdienst.

Het personeelslid vraagt het jaarlijks vakantieverlof, het zorgverlof en het omstandigheidsverlof aan bij de ontvangende overheidsdienst.

Bij ziekte of ongeval verwittigt het personeelslid de ontvangende overheidsdienst overeenkomstig de geldende bepalingen in die dienst.

Het personeelslid dient de aanvraag voor verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan, verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid, verminderde prestaties wegens medische redenen, een vierdagenweek, halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar, afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden, onbezoldigd ouderschapsverlof, adoptieverlof, opvangverlof, pleegouderverlof, pleegzorgverlof of verlof om dwingende redenen van familiaal belang in bij de ontvangende overheidsdienst, maar de toekenning van het verlof valt onder de federale dienst van herkomst.

De overheidsdienst van ontvangst informeert de federale dienst van herkomst over de in het vierde en vijfde lid bedoelde verlopen en afwezigheden en vraagt het akkoord van de federale dienst van herkomst voor de toekenning van een in het zesde lid bedoeld verlof.

§ 2. Sans préjudice du paragraphe 1^{er}, le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin d'office lorsqu'un emploi est attribué au membre du personnel à la suite d'un des modes d'attribution suivants :

- une mutation ou, le cas échéant, une affectation par le fonctionnaire dirigeant ou par son délégué, moyennant l'accord du membre du personnel, dans le respect de la partie V de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;
- un changement de grade ;
- une promotion administrative ;
- une mobilité fédérale, une mobilité d'office ou une mise à disposition autre que celle visée à la section VI ;
- une procédure de sélection comparative ou continue ;
- un engagement contractuel.

Sans préjudice du paragraphe 1^{er}, le trajet d'accompagnement à la réorientation prend fin d'office :

- lorsque que le directeur général de la DG R&D constate que le membre du personnel concerné ne satisfait pas aux exigences du trajet d'accompagnement à la réorientation ;
- lorsqu'aucun stage d'orientation n'est proposé dans les six mois qui suivent l'engagement tripartite visé à l'article 72, § 3 ;
- à la demande du membre du personnel.

Section VI : Stage d'orientation

Art. 77. § 1^{er}. Sans préjudice des mesures spécifiques du présent chapitre, le stage d'orientation est soumis à la mise à disposition visée à l'article 51 de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative. La convention de mise à disposition temporaire est établie après accord du directeur général de la DG R&D ou de son délégué.

§ 2. Le membre du personnel peut effectuer au maximum dix-huit mois de stage d'orientation par trajet d'accompagnement à la réorientation.

Un stage d'orientation dure au minimum six mois. Au cours du stage d'orientation, le service public d'accueil fait rapport sur le fonctionnement du membre du personnel.

Sans préjudice de l'alinéa 1^{er}, la durée maximale d'un stage d'orientation, pour la même fonction au sein du même service public d'accueil est toutefois limitée à douze mois.

Le membre du personnel qui refuse trois fois un stage d'orientation est exclu du trajet d'accompagnement à la réorientation.

§ 3. Pendant le stage d'orientation, le membre du personnel reste rémunéré par le service fédéral d'origine. Les indemnités et les allocations sont prises en charge par le service public d'accueil, sauf si le service fédéral d'origine et le service public d'accueil s'accordent autrement.

S'il advient que le membre du personnel bénéficie d'une formation spécifique à la fonction exercée dans le stage d'orientation, le service public d'accueil en assume le coût.

Les conditions de travail du membre du personnel qui effectue un stage d'orientation relatives à l'horaire de travail, au télétravail, au travail en bureau satellite et au congé de récupération, sont celles définies conformément aux dispositions en vigueur dans le service public d'accueil.

Le membre du personnel demande le congé annuel de vacances, le congé d'aidant et le congé de circonstances auprès du service public d'accueil.

En cas de maladie ou d'accident, le membre du personnel avertit le service public d'accueil, conformément aux dispositions en vigueur dans ce service.

Le membre du personnel introduit la demande de congé pour interruption de la carrière professionnelle, les prestations réduites pour convenance personnelle, les prestations réduites pour raisons médicales, la semaine de quatre jours, le travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans, l'absence de longue durée pour raisons personnelles, le congé parental non rémunéré, le congé d'adoption, le congé d'accueil, le congé parental d'accueil, le congé pour soins d'accueil, le congé pour motifs impérieux d'ordre familial auprès du service public d'accueil, mais l'octroi du congé relève du service fédéral d'origine.

Le service public d'accueil informe le service fédéral d'origine des congés et absences visés aux alinéas 4 et 5 et sollicite l'accord du service fédéral d'origine pour l'octroi d'un congé visé à l'alinéa 6.

§ 4. Onverminderd paragraaf 1 eindigt de oriënterende stage van rechtswege:

- bij het verstrijken van de termijn die is bepaald overeenkomstig paragraaf 2;
- wanneer de ontvangende overheidsorganisatie vaststelt dat het personeelslid niet voldoet aan de eisen van de oriënterende stage mits een opzegtermijn van 15 dagen;
- wanneer het personeelslid hiervoor een aanvraag doet mits een opzegtermijn van 15 dagen ;
- wanneer het personeelslid geniet van een voltijds verlof voor onderbreking van de loopbaan of een afwezigheid van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden.

Desgevallend kunnen de partijen overeenkomen om een kortere opzeggingstermijn te voorzien dan diegene die is voorzien in de alinea's 1, 2^o en 3^o.

De aanvraag van het personeelslid om een einde te stellen aan de oriënterende stage bedoeld in de bepaling onder punt 3^o komt overeen met een weigering bedoeld in paragraaf 2, vierde lid."

Art. 5. In titel III van hetzelfde besluit wordt een hoofdstuk II ingevoegd, luidende:

"HOOFDSTUK II. Werkplekleertraject

Afdeling I. Gemeenschappelijke bepalingen

Art. 78. Dit hoofdstuk geldt voor ambtenaren van federale diensten die hetzij via mobiliteit, hetzij via rekrutering worden aangeworven in een functie binnen het werkplekleertraject.

Art. 79. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

1^o federale dienst: een dienst binnen het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken;

2^o personeelslid: de ambtenaar of stagiair;

3^o aspirant: de ambtenaar die via federale mobiliteit in het werkplekleertraject is aangeworven;

4^o aangeworven personeelslid: de ambtenaar die via een aanwervingsprocedure in het werkplekleertraject is aangeworven;

5^o directeur-generaal: de directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning;

6^o werkdag: alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdagen, zondagen en feestdagen;

7^o P&O-directeur: de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie of, in de federale diensten waar deze functie niet is toegekend, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de dienst belast met het humanresourcesmanagement of, bij gebrek hieraan, de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de personeelsdienst;

8^o verlofbesluit: het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

9^o evaluatiebesluit: het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal openbaar ambt;

10^o mobiliteitsbesluit: koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt.

Art. 79bis. Het werkplekleertraject bestaat uit een verplicht opleidingsprogramma, een evaluatieperiode van het personeelslid en een eindwerk.

Een federale dienst kan hetzij via federale mobiliteit, hetzij via aanwerving personeel in dienst nemen in het werkplekleertraject indien aan de volgende cumulatieve voorwaarden wordt voldaan:

1^o de te begeven functie staat op de lijst met knelpuntberoepen bedoeld in artikel 16, § 2, 1^o, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel;

2^o het personeelslid is geslaagd voor de vergelijkende selectie.

De volgende bepalingen zijn niet van toepassing op de vergelijkende selectie bedoeld in het tweede lid, 2^o:

1^o artikel 2, derde lid, van het koninklijk besluit van 12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing;

2^o artikel 2, 3^o, van het koninklijk besluit van 26 april 2017 betreffende de intrafederale mobiliteit van de personeelsleden die de rechterlijke macht terzijde staan en tot wijziging van het koninklijk besluit van

§ 4. Sans préjudice du paragraphe 1^{er}, le stage d'orientation prend fin d'office :

- au terme fixé conformément au paragraphe 2 ;

- lorsque le service public d'accueil constate que le membre du personnel ne satisfait pas aux exigences du stage d'orientation, moyennant un préavis de minimum quinze jours ;

- lorsque le membre du personnel en fait la demande, moyennant un préavis de minimum quinze jours ;

- lorsque le membre du personnel bénéficie d'un congé à temps plein dans le cadre d'une interruption de la carrière ou une absence de longue durée pour raisons personnelles.

Le cas échéant, les parties peuvent s'accorder sur un délai de préavis plus court lorsqu'il est fait application de l'alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o.

La demande du membre du personnel de mettre un terme au stage d'orientation visée sous le point 3^o équivaut à un refus au sens du paragraphe 2, alinéa 4. ».

Art. 5. Dans le titre III du même arrêté, il est inséré un chapitre II, rédigé comme suit :

« CHAPITRE II. Trajet d'apprentissage professionnel

Section I. Dispositions communes

Art. 78. Ce chapitre s'applique aux agents des services fédéraux recrutés dans une fonction du trajet d'apprentissage professionnel soit via la mobilité, soit via une procédure de recrutement.

Art. 79. Pour l'application du présent chapitre, il convient d'entendre par :

1^o service fédéral : un service de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique ;

2^o membre du personnel : l'agent ou le stagiaire ;

3^o aspirant : l'agent de l'État transféré dans le trajet d'apprentissage professionnel via la mobilité fédérale ;

4^o membre du personnel recruté : l'agent recruté dans le trajet d'apprentissage professionnel via une procédure de recrutement ;

5^o directeur général : directeur général Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui ;

6^o jour ouvrable : tous les jours de la semaine, à l'exception des samedis, dimanches et jours fériés ;

7^o directeur P&O : le directeur du service d'encadrement Personnel et Organisation ou, dans les services fédéraux où cette fonction n'existe pas, l'agent qui est responsable du service chargé de la gestion des ressources humaines ou, à défaut, l'agent qui est responsable du service du personnel ;

8^o arrêté sur les congés : l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat ;

9^o arrêté sur l'évaluation : l'arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l'évaluation dans la fonction publique fédérale ;

10^o arrêté sur la mobilité : arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative.

Art. 79bis. Le trajet d'apprentissage consiste en un programme de formation obligatoire et une période d'évaluation du membre du personnel et en un travail de fin de trajet.

Un service fédéral peut recruter du personnel dans le trajet d'apprentissage professionnel, soit via la mobilité fédérale soit via une procédure de recrutement, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

1^o la fonction à pourvoir se trouve sur la liste des métiers en pénurie visée à l'article 16, § 2, 1^o, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;

2^o le membre du personnel a réussi la sélection comparative.

Les dispositions suivantes ne sont pas applicables à la sélection comparative visée à l'alinéa 2, 2^o :

1^o article 2, alinéa 3, de l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert ;

2^o article 2, 3^o, de l'arrêté royal du 26 avril 2017 relatif à la mobilité intrafédérale des membres du personnel qui assistent le pouvoir judiciaire et modifiant l'arrêté royal du 12 juin 2006 organisant

12 juni 2006 tot regeling van het verwerven door de militair van de hoedanigheid van Rijksambtenaar door overplaatsing.

De directeur-generaal of zijn afgevaardigde vergelijkt de motivatie, het leervermogen en de competenties van de kandidaten in het licht van de generieke en technische competenties van de functie.

De directeur-generaal bepaalt:

1° de inhoud, de leerdoelstellingen en de duur van het opleidingsprogramma afhankelijk van de functie;

2° het opleidingsreglement;

3° de inhoud en de vorm van het eindwerk in samenspraak met de dienst van bestemming en het personeelslid.

Art. 79ter. § 1. Het personeelslid volgt het werkplekleertraject in principe voltijds. De duur wordt op evenredige wijze verlengd in geval van deeltijdse prestaties.

§ 2. Alle periodes waarin het personeelslid zich in de stand van dienstactiviteit bevindt, komen in aanmerking om de duur van het werkplekleertraject te berekenen.

Periodes van afwezigheid gedurende het werkplekleertraject hebben een verlenging ervan tot gevolg, vanaf het moment dat ze, in één of verschillende malen, dertig werkdagen overschrijden, zelfs als het personeelslid in de stand van dienstactiviteit is.

Komen niet in aanmerking voor de berekening van de dertig werkdagen, afwezigheden ten gevolge van:

1° het vakantieverlof bedoeld in de artikelen 10 tot en met 13 van het verlobbesluit;

2° het verlof bedoeld in artikel 14 van het verlobbesluit;

3° het omstandigheidsverlof bedoeld in artikel 15 van het verlobbesluit.

Art. 79quater. In afwijking van artikel 1, §§ 1 en 2, van het verlobbesluit, heeft het personeelslid recht op de volgende verloven en afwezigheden:

1° het vakantieverlof bedoeld in de artikelen 10 tot en met 13 van het verlobbesluit;

2° het verlof bedoeld in artikel 14 van het verlobbesluit;

3° het omstandigheidsverlof bedoeld in artikel 15 van het verlobbesluit;

4° het zorgverlof bedoeld in artikel 20 van het verlobbesluit;

5° de moederschapsbescherming bedoeld in Hoofdstuk IV van het verlobbesluit;

6° het ouderschapsverlof bedoeld in de artikelen 34 tot en met 35/1 van het verlobbesluit;

7° het adoptieverlof bedoeld in artikel 36 van het verlobbesluit;

8° het verlof wegens ziekte bedoeld in hoofdstuk VIII, afdeling I, van het verlobbesluit;

9° de beschikbaarheid wegens ziekte bedoeld in hoofdstuk IX van het verlobbesluit;

10° de controle op de afwezigheden ten gevolge van ziekte of ongeval bedoeld in hoofdstuk IXbis van het verlobbesluit;

11° de verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid ten belope van vier vijftien of negen tienden van de prestaties die hem normaal worden opgelegd bedoeld in artikel 140 van het verlobbesluit;

12° het verlof bedoeld in de artikelen 81, §§ 1 en 2, 82, 83 en 84 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Afdeling II. Federale mobiliteit

Art. 79quinquies. Het statuut van het Rijkspersoneel is van toepassing op de aspirant behoudens de afwijkingen voorzien in dit hoofdstuk.

Art. 79sexies. In afwijking van artikel 8, eerste lid, van het mobiliteitsbesluit, omvat de proefperiode van de aspirant twaalf maanden.

In afwijking van artikel 8, vierde lid, van het mobiliteitsbesluit, wordt de kandidatuur van het personeelslid definitief aanvaard of geweigerd volgens de voorwaarden bepaald in deze afdeling.

In afwijking van artikel 8 bis, § 2, eerste lid, van het mobiliteitsbesluit, is de aspirant tijdens het werkplekleertraject onderworpen aan de regels betreffende de beoordeling van zijn aanspraken en verdiensten en evaluatie die op hem toepasselijk zijn in zijn dienst van bestemming.

In afwijking van artikel 65, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel komen de werkelijke diensten van de aspirant die zijn mobiliteit is bekomen

l'acquisition par le militaire de la qualité d'agent de l'Etat par transfert.

Le directeur général ou son délégué compare la motivation, la capacité d'apprentissage et les compétences des candidats à la lumière des compétences génériques et techniques de la fonction.

Le directeur général détermine :

1° le contenu, les objectifs d'apprentissage et la durée du programme de formation selon la fonction ;

2° le règlement visant à organiser la formation ;

3° le contenu et la forme du travail de fin de trajet en concertation avec le service d'accueil et le membre du personnel.

Art. 79ter. § 1^{er}. Le membre du personnel suit le trajet d'apprentissage professionnel en principe à temps plein. Toutefois, en cas de prestations à temps partiel, la durée du stage est prolongée à due concurrence.

§ 2. Pour calculer la durée du trajet d'apprentissage professionnel, toutes les périodes durant lesquelles le membre du personnel se trouve dans une position d'activité de service sont prises en considération.

Les périodes d'absence pendant le trajet d'apprentissage professionnel entraînent une prolongation de celui-ci dès lors qu'elles dépassent, en une ou plusieurs fois, trente jours ouvrables, même si le membre du personnel est dans une position d'activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des trente jours ouvrables, les absences résultant des congés suivants :

1° le congé de vacances visé aux articles 10 à 13 de l'arrêté sur les congés ;

2° le congé visé à l'article 14 de l'arrêté sur les congés ;

3° les congés de circonstances visés à l'article 15 de l'arrêté sur les congés.

Art. 79quater. Par dérogation à l'article 1^{er}, §§ 1^{er} et 2, de l'arrêté sur les congés, le membre du personnel a droit aux congés et absences suivants :

1° le congé de vacances visé aux articles 10 à 13 de l'arrêté sur les congés ;

2° le congé visé à l'article 14 de l'arrêté sur les congés ;

3° les congés de circonstances visés à l'article 15 de l'arrêté sur les congés ;

4° le congé dedans visé à l'article 20 de l'arrêté sur les congés ;

5° la protection de la maternité visée au chapitre IV de l'arrêté sur les congés ;

6° le congé parental visé aux articles 34 à 35/1 de l'arrêté sur les congés ;

7° Le congé d'adoption visé à l'article 36 de l'arrêté sur les congés ;

8° le congé de maladie visé au chapitre VIII, section I, de l'arrêté sur les congés ;

9° la disponibilité pour maladie visée au chapitre IX de l'arrêté sur les congés ;

10° le contrôle des absences par suite de maladie ou d'accident visé au chapitre IXbis de l'arrêté sur les congés ;

11° les prestations réduites pour convenance personnelle s'élevant à quatre cinquièmes ou neuf dixièmes des prestations qui lui sont normalement imposées visées à l'article 140 de l'arrêté sur les congés ;

12° le congé visé aux articles 81, §§ 1^{er} et 2, 82, 83 et 84 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Section II. Mobilité fédéral

Art. 79quinquies. Le statut des agents de l'État, à l'exception des dérogations prévues dans ce chapitre, s'applique à l'aspirant.

Art. 79sexies. Par dérogation à l'article 8, alinéa premier, de l'arrêté sur la mobilité, la période de probation de l'aspirant est de 12 mois.

Par dérogation de l'article 8, alinéa quatre, de l'arrêté sur la mobilité, la candidature du membre du personnel est définitivement acceptée ou refusée conformément aux conditions fixées dans cette section.

Par dérogation à l'article 8bis, § 2, alinéa premier, de l'arrêté sur la mobilité, l'aspirant est soumis, pendant le trajet d'apprentissage, aux règles relatives à l'appréciation de ses titres et mérites et à l'évaluation qui lui sont applicables dans le service d'accueil.

Par dérogation à l'article 65, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les services effectifs de l'aspirant qui a obtenu sa mobilité conformément à l'article 3, 2°, a), de

overeenkomstig artikel 3, 2°, a), van het mobiliteitsbesluit tijdens het werkplekleertraject in voorkomend geval in aanmerking voor de berekening van zijn graadanciënniteit als hij wordt benoemd wordt overeenkomstig artikel 79terdecies, eerste lid.

Art. 79septies. De aspirant behoudt zich gedurende de volledige duur van het werkplekleertraject het recht voor terug te keren naar zijn federale dienst van herkomst.

Art. 79octies. Het werkplekleertraject van de aspirant bevat minstens een planningsgesprek, drie functioneringsgesprekken en een gesprek op het einde van het werkplekleertraject.

De vermelding "onvoldoende" toegekend tijdens de evaluatie van de aspirant heeft geen gevolgen op zijn loopbaan.

Art. 79nonies. Het planningsgesprek vindt plaats in de maand na het begin van het werkplekleertraject. Onverminderd artikel 3 van het evaluatiebesluit bepaalt de evaluator tijdens het planningsgesprek de prestatiedoelstellingen en ten minste twee persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen om:

1° de optimale integratie van aspirant binnen de federale dienst van bestemming mogelijk te maken;

2° aan te tonen of de aspirant over de vaardigheden en bekwaamheden beschikt die vereist zijn om de functie uit te oefenen en die verband houden met de betrekking die hij uitoefent.

Het planningsgesprek van de aspirant bepaalt in welke mate aan elke in het eerste lid bepaalde doelstelling voldaan wordt om de beoordeling van zijn evolutie tijdens elk verplicht functioneringsgesprek mogelijk te maken.

Art. 79decies. § 1. Tijdens het werkplekleertraject worden drie functioneringsgesprekken gehouden tussen de evaluator en de aspirant. Ze worden evenwichtig gespreid over de evaluatieperiode.

Het doel van deze gesprekken is de balans op te maken van de functionering van de aspirant, de behaalde resultaten, de eventuele moeilijkheden en de middelen die moeten worden ingezet om die te verhelpen. Op vraag van de aspirant woont de P&O-directeur of zijn gemachtigde de gesprekken bij.

Om de evolutie van de aspirant in de loop van het werkplekleertraject te kunnen beoordelen, worden de doelstellingen die tijdens het planningsgesprek zijn vastgelegd of tijdens een vorig functioneringsgesprek zijn aangepast, aangevuld, aangepast of verduidelijkt tijdens elk verplicht functioneringsgesprek.

Elk verplicht functioneringsgesprek wordt afgesloten met een verslag en de vermelding "onvoldoende" kan door de hiërarchische meerdere worden toegekend op basis van de in artikel 23 van het evaluatiebesluit bedoelde criteria.

De dienst van bestemming kan het werkplekleertraject van de aspirant beëindigen op basis van een gemotiveerde beslissing indien bij één functioneringsgesprek de vermelding "onvoldoende" werd toegekend. In dat geval keert hij terug naar zijn dienst van herkomst.

§ 2. De evaluator bezorgt de aspirant het verslag van het verplichte functioneringsgesprek binnen de twintig werkdagen na het gesprek. Er wordt onmiddellijk een kopie daarvan bezorgd aan de P&O-directeur.

Art. 79undecies. Op het einde van het werkplekleertraject nodigt de evaluator de aspirant uit voor een laatste gesprek. Dit gesprek vindt plaats in de laatste maand van het werkplekleertraject, dat eventueel werd verlengd. Als het personeelslid op het tijdstip van het gesprek afwezig is, vindt het gesprek uiterlijk plaats in de maand die volgt op de werkhervatting.

Het gesprek op het einde van het werkplekleertraject wordt met een verslag afgesloten.

In afwijking van artikel 32 van het evaluatiebesluit eindigt het werkplekleertraject van de aspirant als hij op dit gesprek de vermelding "onvoldoende" heeft gekregen op basis van de in artikel 23 van het evaluatiebesluit bedoelde criteria. In dat geval keert de aspirant naar zijn dienst van herkomst.

Art. 79duodecies. Indien de aspirant niet het volledige opleidingsprogramma heeft afgewerkt wegens een reden die te wijten is aan de praktische organisatie ervan, wordt het werkplekleertraject verlengd. Deze verlenging bedraagt maximum zes maanden te rekenen vanaf de begindatum van de eerstvolgende opleiding rond zijn werkplekleertraject.

l'arrêté sur la mobilité pendant le trajet d'apprentissage sont le cas échéant pris en compte pour le calcul de son ancienneté de grade s'il est nommé conformément à l'article 79 terdecies, alinéa 1^{er}.

Art. 79septies. L'aspirant se réserve le droit de réintégrer son service fédéral d'origine pendant toute la durée du trajet d'apprentissage professionnel.

Art. 79octies. Le trajet d'apprentissage professionnel de l'aspirant comprend au minimum un entretien de planification, trois entretiens de fonctionnement et un entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel.

La mention « insuffisant » attribuée pendant l'évaluation de l'aspirant est sans effet sur sa carrière.

Art. 79nonies. L'entretien de planification a lieu dans le mois qui suit le début du trajet d'apprentissage professionnel. Sans préjudice de l'article 3 de l'arrêté sur l'évaluation, l'évaluateur détermine lors de l'entretien de planification les objectifs de prestation et au moins deux objectifs de développement personnel afin de :

1° permettre l'intégration optimale de l'aspirant au sein de son service fédéral d'accueil ;

2° démontrer si l'aspirant dispose des compétences et des capacités qui sont requises pour exercer la fonction et qui ont un lien avec l'emploi qu'il exerce.

L'entretien de planification de l'aspirant prévoit dans quelle mesure chaque objectif défini à l'alinéa premier doit être rempli afin de permettre l'appréciation de son évolution lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire.

Art. 79decies. § 1^{er}. Pendant le trajet d'apprentissage professionnel, trois entretiens de fonctionnement sont tenus entre l'évaluateur et l'aspirant. Ils sont répartis de manière équilibrée sur de la période d'évaluation.

Ces entretiens visent à faire le point sur le fonctionnement de l'aspirant, sur les résultats atteints, sur les difficultés éventuelles et sur les moyens à mobiliser pour y remédier. À la demande de l'aspirant, le directeur P&O ou son délégué assiste aux entretiens.

Afin de permettre l'appréciation de l'évolution de l'aspirant au cours du trajet d'apprentissage professionnel, les objectifs fixés lors de l'entretien de planification ou adaptés lors d'un précédent entretien de fonctionnement sont complétés, adaptés ou précisés lors de chaque entretien de fonctionnement obligatoire.

Chaque entretien de fonctionnement obligatoire se clôture par un rapport, et la mention « insuffisant » peut être attribuée par le supérieur hiérarchique sur la base des critères visés à l'article 23 de l'arrêté sur l'évaluation.

Le service d'accueil peut mettre fin au trajet d'apprentissage professionnel de l'aspirant par décision motivée si, lors d'un entretien de fonctionnement, la mention « insuffisant » lui est attribuée. Le cas échéant, il réintègre son service d'origine.

§ 2. Le rapport de l'entretien de fonctionnement obligatoire est transmis par l'évaluateur à l'aspirant dans les vingt jours ouvrables suivant l'entretien. Une copie en est communiquée sans délai au directeur P&O.

Art. 79undecies. À la fin du trajet d'apprentissage professionnel, l'évaluateur invite l'aspirant à un dernier entretien d'évaluation. Cet entretien d'évaluation a lieu au cours du dernier mois du trajet d'apprentissage professionnel, qui a éventuellement été prolongé. Lorsque le membre du personnel est absent au moment de l'entretien, cet entretien est reporté au plus tard dans le mois qui suit la reprise du travail.

L'entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel se clôture par un rapport.

Par dérogation à l'article 32 de l'arrêté sur l'évaluation, le trajet d'apprentissage professionnel de l'aspirant prend fin lorsque la mention « insuffisant » lui est attribuée à cette entretien sur la base des critères visés à l'article 23 de l'arrêté sur l'évaluation. Le cas échéant, l'aspirant réintègre son service d'origine.

Art. 79duodecies. Si l'aspirant n'a pas suivi l'ensemble du programme de formation pour une raison imputable à son organisation pratique, le trajet d'apprentissage professionnel est prolongé. Cette prolongation est d'une durée maximale de six mois à compter de la date de début de la prochaine formation liée à son trajet d'apprentissage professionnel.

Als de aspirant gedurende de verlengingstermijn van zes maanden niet het volledige opleidingsprogramma heeft afgewerkt, wordt het werkpleklertraject beëindigd. In dat geval keert hij terug naar zijn dienst van herkomst.

Art. 79terdecies. De aspirant wordt definitief benoemd wanneer in de klasse of graad van de functie waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld als hij voldoet aan de volgende cumulatieve voorwaarden:

1° hij heeft het volledige opleidingsprogramma gevolgd;

2° hij is geslaagd voor het eindwerk;

3° hij heeft geen vermelding "onvoldoende" gekregen op het gesprek op het einde van het werkpleklertraject.

In afwijking van artikel 8, vierde lid, derde zin, neemt de aspirant die zijn federale mobiliteit bekomt overeenkomstig artikel 3, 2°, b) of c), van het mobiliteitsbesluit voor zijn rangschikking rang in op de dag waarop zijn werkpleklertraject is begonnen.

Afdeling III. Aanwerving

Art. 79quaterdecies. De bepalingen van het statuut van het federaal openbaar ambt die betrekking hebben op stagiairs zijn van toepassing op het aangeworven personeelslid, behoudens de afwijkingen voorzien in dit hoofdstuk.

Art. 79quindécies. De directeur-generaal organiseert de vergelijkende selectie overeenkomstig artikel 16, § 2, 1°, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijkspersoneel.

Art. 79sexdecies. Als het aangeworven personeelslid niet het volledige opleidingsprogramma heeft afgewerkt wegens een reden die te wijten is aan de praktische organisatie ervan, wordt het werkpleklertraject verlengd. Deze verlenging bedraagt maximum zes maanden te rekenen vanaf de begindatum van de eerstvolgende opleiding rond zijn werkpleklertraject.

Als het aangeworven personeelslid gedurende de verlengingstermijn van zes maanden niet het volledige het opleidingsprogramma heeft afgewerkt, wordt het werkpleklertraject beëindigd.

Art. 79septdecies. Het aangeworven personeelslid wordt benoemd in de klasse of graad van de functie waarvoor hij zich kandidaat heeft gesteld als hij aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet:

1° hij heeft het volledige opleidingsprogramma gevolgd;

2° hij is geslaagd voor het eindwerk;

3° hij heeft geen vermelding "onvoldoende" gekregen op het gesprek op het einde van het werkpleklertraject of de evaluatiecommissie, zoals bepaald in artikel 26 van het koninklijk besluit van het evaluatiebesluit, heeft zijn benoeming voorgesteld."

HOOFDSTUK 3. — Wijzigingen van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten

Art. 6. Het opschrift van het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten wordt aangevuld met de woorden "en het scholingsbeding".

Art. 7. In hetzelfde besluit wordt een artikel 3quater ingevoegd, luidende:

"De leidend ambtenaar of zijn gemachtigde gaat een scholingsbeding aan met de in artikel 1 bedoelde persoon die een opleiding volgt.

Onder scholingsbeding wordt verstaan: het beding waarbij de in artikel 1 bedoelde persoon die een opleiding volgt op kosten van zijn federale dienst zich ertoe verbindt om aan deze laatste een gedeelte van de opleidingskosten terug te betalen wanneer hij zonder geldige reden de opleiding onderbreekt voor de voltooiing ervan of vóór het verstrijken van drie jaar na het einde van de opleiding:

1° zijn arbeidsovereenkomst beëindigt;

2° wegens dringende reden wordt ontslagen.

Onder geldige reden wordt verstaan: een situatie waarin de in artikel 1 bedoelde persoon door overmacht, ziekte, arbeidsongeschiktheid of een andere reden die niet aan hem is toe te rekenen, wordt verhinderd de opleiding voort te zetten. Hij brengt in voorkomend geval zijn federale dienst zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte van de reden van het afzien van de opleiding en de daarbij horende bewijsstukken voor te leggen.

De bepaling onder 1° is geldt wanneer de in artikel 1 bedoelde persoon in een federale overheidsdienst die behoort tot het federaal administratief openbaar ambt bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken

Si l'aspirant n'a pas terminé l'ensemble du programme de formation pendant la période de prolongation de six mois, il est mis fin au trajet d'apprentissage professionnel. Le cas échéant, il réintègre son service d'origine.

Art. 79terdecies. L'aspirant est nommé définitivement dans la classe ou le grade de la fonction pour laquelle il a postulé s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

1° il a accompli l'ensemble du programme de formation ;

2° il a réussi le travail de fin de trajet ;

3° il n'a pas reçu de mention « insuffisant » lors de l'entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel.

Par dérogation à l'article 8, alinéa 4, troisième phrase, l'aspirant qui obtient sa mobilité fédérale conformément à l'article 3, 2°, b) ou c), de l'arrêté sur la mobilité prend rang à la date à laquelle son trajet d'apprentissage a débuté.

Section III. Recrutement

Art. 79quaterdecies. Les dispositions du statut de la fonction publique fédérale relatives aux stagiaires, à l'exception des dérogations prévues dans ce chapitre, s'appliquent au membre du personnel recruté.

Art. 79quindécies. Le directeur général organise la sélection comparative conformément à l'article 16, § 2, 1°, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat.

Art. 79sexdecies. Si le membre du personnel recruté n'a pas suivi l'ensemble du programme de formation pour une raison imputable à son organisation pratique, le trajet d'apprentissage professionnel est prolongé. Cette prolongation est d'une durée maximale de six mois à compter de la date de début de la prochaine formation liée à son trajet d'apprentissage professionnel.

Si le membre du personnel recruté n'a pas terminé le programme complet de formation pendant la période de prolongation de six mois, il est mis fin au trajet d'apprentissage professionnel.

Art. 79septécies. Le membre du personnel recruté est nommé dans la classe ou le grade de la fonction pour laquelle il a postulé s'il remplit les conditions cumulatives suivantes :

1° il a suivi l'ensemble du programme de formation ;

2° il a réussi le travail de fin de trajet ;

3° il n'a pas reçu de mention « insuffisant » lors de l'entretien à la fin du trajet d'apprentissage professionnel ou la commission d'évaluation, telle que définie à l'article 26 de l'arrêté sur l'évaluation, a proposé sa nomination. »

CHAPITRE 3. — Modifications de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux

Art. 6. L'intitulé de l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux est complété par les mots « et la clause d'écologie ».

Art. 7. Dans le même arrêté, il est inséré un article 3quater, libellé comme suit :

« Le fonctionnaire dirigeant ou son délégué conclut une clause d'écologie avec la personne visée à l'article 1^{er} qui suit une formation.

Par clause d'écologie, on entend la clause par laquelle la personne visée à l'article 1^{er} qui suit une formation aux frais de son service fédéral, s'engage à rembourser à ce dernier une partie des coûts de la formation si, sans raison valable, interrompt la formation avant son terme ou si, avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la fin de la formation :

1° elle met fin à son contrat de travail ;

2° elle est licenciée pour motif grave.

On entend par raison valable : une situation où la personne visée dans l'article 1^{er} est empêchée de poursuivre la formation pour cause de force majeure, de maladie, d'incapacité de travail ou pour toute autre raison qui ne lui est pas imputable. Dans ce cas, il informe par écrit son service fédéral, dans les meilleurs délais, de la raison de l'abandon de la formation et présente les pièces justificatives correspondantes.

La disposition prévue au 1° ne s'applique pas lorsque la personne visée à l'article 1^{er} entre en service dans un service public fédéral relevant de la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1^{er} de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures

wordt aangeworven of in dienst wordt genomen vóór het verstrijken van drie jaar na het einde van de opleiding.

Het scholingsbeding bepaalt de toepassingsvoorwaarden en de nadere regels voor de terugbetaling.

Het scholingsbeding wordt met de leidend ambtenaar of zijn afgevaardigde vastgelegd voordat de in artikel 1 bedoelde persoon de toestemming heeft verkregen de opleiding te volgen.

De directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning legt het model van het scholingsbeding vast met inachtneming van de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn op het scholingsbeding."

HOOFDSTUK 4. — Wijziging van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt

Art. 8. In artikel 34, eerste lid, gewijzigd door de wet van 10 augustus 2015, van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 houdende de mobiliteit en terbeschikkingstelling van personeel van het federaal administratief openbaar ambt wordt tussen de bepalingen onder 2° en 3° een bepaling onder *2bis*° ingevoegd, luidende:

"*2bis*°: de federale statutaire ambtenaren die het voorwerp uitmaken van een re-integratietraject in toepassing van artikel I.4-72 van de Codex over het welzijn op het werk en die definitief ongeschikt zijn om het overeengekomen werk te verrichten, maar in staat zijn aangepast of ander werk te verrichten."

Art. 9. In artikel 51*bis* van hetzelfde besluit, ingevoegd door het koninklijk besluit van 16 december 2021, wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"In afwijking van artikel 6, § 1, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 bekomt de in artikel 51 bedoelde ambtenaar bekleed met een klasse A2, A3, A4 of A5 zijn federale mobiliteit overeenkomstig het eerste lid."

HOOFDSTUK 5. — Slotbepaling

Art. 10. De minister van Ambtenarenzaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 januari 2024.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

en matière de fonction publique avant l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la fin de la formation.

La clause d'écolage fixe les conditions d'application et les modalités de remboursement.

La clause d'écolage doit être fixée avec le fonctionnaire dirigeant ou son délégué avant réception par la personne visée à l'article 1^{er} de l'autorisation de suivre la formation.

Le direction-général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui établit le modèle de la clause d'écolage en respectant les dispositions légales applicables à la clause d'écolage. »

CHAPITRE 4. — Modification de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative

Art. 8. Dans l'article 34, alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 10 août 2015, de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 portant la mobilité et la mise à disposition du personnel de la fonction publique fédérale administrative est inséré entre les points 2 et 3, un point *2bis* rédigé comme suit :

« *2bis*° aux agents statutaires fédéraux qui font l'objet d'un trajet de réintégration en application de l'article I.4-72 du code du bien-être au travail, et qui sont définitivement inaptes à effectuer le travail convenu mais en état d'effectuer un travail adapté ou un autre travail. ».

Art. 9. A l'article 51*bis* du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 16 décembre 2021, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

« Par dérogation à l'article 6, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents d'Etat, l'agent visé à l'article 51 revêtu de classe A2, A3, A4 ou A5 obtient sa mobilité fédérale conformément l'alinéa 1^{er}. »

CHAPITRE 5. — Disposition finale

Art. 10. Le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 21 janvier 2024.

PHILIPPE

Par le Roi :

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2024/000863]

24 JANUARI 2024. — Besluit van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning tot wijziging van het besluit van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning van 18 januari 2023 tot vaststelling van de lijst van kritische functies

De Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling,

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, artikel 24, § 3, eerste lid;

Gelet op het besluit van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning van 18 januari 2023 tot vaststelling van de lijst van kritische functies;

Overwegende dat de lijst van kritische functies ter informatie werd bezorgd aan de leden van de overlegcommissie voor de selectieprocedures bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel overeenkomstig artikel 24, § 3, vierde lid, van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel;

Besluit :

Artikel 1. In het opschrift van het besluit van de Directeur-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning van 18 januari 2023 tot vaststelling van de lijst van kritische functies worden de woorden "directeur-generaal" vervangen door de woorden "Directeur-generaal".

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2024/000863]

24 JANVIER 2024. — Arrêté du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui modifiant l'arrêté du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui du 18 janvier 2023 établissant la liste des fonctions critiques

Le Directeur général Recrutement et Développement,

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, l'article 24, § 3, alinéa 1^{er} ;

Vu l'arrêté du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui du 18 janvier 2023 établissant la liste des fonctions critiques ;

Considérant que la liste des fonctions critiques a été transmise à titre d'information aux membres de la commission de concertation relative aux procédures de sélection visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat conformément l'article 24, § 3, alinéa 4, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ;

Arrête :

Article 1^{er}. Dans l'intitulé de l'arrêté du Directeur général Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui du 18 janvier 2023 établissant la liste des fonctions critiques, les mots « directeur-général » sont remplacés par les mots « Directeur général ».