

## CHAPITRE IV

### CARRIERE ADMINISTRATIVE ET PECUNIAIRE

#### A. CLASSIFICATION DES GRADES

##### Art. 1 Rangs hiérarchiques

Les grades sont classés comme suit en neuf rangs hiérarchiques:

1, 2 et 3 supérieur	Cadres supérieurs
3	Enseignement supérieur du 2 <sup>ème</sup> cycle
4	Enseignement supérieur du 1 <sup>er</sup> cycle
5	Enseignement secondaire supérieur
6	Promotion interne de personnel de rang 7
7	Enseignement secondaire du 2 <sup>ème</sup> degré
8	Formation interne
9	Aucun diplôme ni certificat

La liste des grades avec l'indication du rang auquel ils appartiennent figure au RGPS - Fascicule 520.

Hormis l'accès aux emplois de début, qui sont également dévolus par voie de recrutements externes, le passage d'un rang quelconque à un rang supérieur s'opère par promotion interne basée soit sur la réussite d'une épreuve, soit sur une reconnaissance d'aptitude, soit sur la combinaison de ces deux conditions.

#### B. NOTICE BIOGRAPHIQUE

Art. 2 HR Rail est chargée d'établir et de gérer la notice biographique de chaque agent. Celle-ci comprend les données personnelles les plus importantes ainsi que tous les événements liés à la carrière administrative au sein des Chemins de fer belges.

Sont notamment considérées comme telles les informations initiales consignées dans son dossier personnel et les modifications qu'elles connaissent tout au long de sa carrière en matière de domicile, d'état civil, d'études et de formation, d'emplois antérieurs, de carrière administrative et pécuniaire, d'appréciation (signalement, récompenses, décorations, punitions).

## **C. EVALUATION**

### **I. Signalement**

#### **Art. 3 Mentions signalétiques**

Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent. Il se traduit par les mentions “très bon”, “bon”, “insuffisant” ou “mauvais”.

Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants:

- “très bon”: agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction, et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer l'emploi supérieur;
- “bon”: agent dont le mérite professionnel donne satisfaction;
- “insuffisant”: agent dont le mérite professionnel laisse à désirer;
- “mauvais”: agent dont le mérite professionnel laisse à désirer et dont le maintien en service peut être remis en cause.

Durant le stage ou durant l'essai, le signalement n'est pas attribué.

#### **Art. 4 Période d'attribution du signalement**

La durée de la période pour laquelle le signalement est attribué est fixée par le règlement.

## **Art. 5 Proposition, décision, notification et effets du signalement**

Tout agent statutaire est soumis au régime du signalement dans les conditions suivantes:

- a) la mention «très bon» peut être attribuée aux candidats à un avancement dans le même grade ou à un avancement de grade à laquelle il est subordonné. Ces emplois sont mentionnés au RGPS - Fascicules 501 et 520;
- b) la régularisation après le stage ou l'essai entraîne d'office l'attribution de la mention « bon »;
- c) la mention «mauvais» doit être confirmée ou révisée à l'issue de chaque période d'attribution du signalement. L'octroi de cette mention durant deux périodes consécutives entraîne la démission d'office (Chapitre XV - Cessation des fonctions);
- d) le signalement d'un agent peut être revu lors de chaque période d'attribution du signalement et, en tout cas, chaque fois que le chef immédiat, se basant sur les critères définis à l'article 3 du présent chapitre, juge qu'en fonction de faits nouveaux et probants, la mention qui a été attribuée antérieurement doit être modifiée.

L'agent est appelé à viser toute proposition d'attribution ou de modification du signalement et les éléments qui la motivent.

La décision intervenue et les raisons qui la motivent ainsi que les conséquences qu'elle implique sont notifiées à l'agent concerné. Il a le droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son signalement.

En cas de réclamation, il peut se faire assister par un agent en activité de service ou par un représentant d'une organisation de personnel qui répond aux conditions fixées par le RGPS - Fascicule 548, partie I.

Toute plainte visant le signalement doit être présentée de la manière prescrite pour les réclamations et demandes en général. Elle n'est plus admise passé le délai de 15 jours suivant le semestre au cours duquel a été arrêté ou confirmé le signalement contesté.

Le signalement arrêté est opérant:

- le premier jour de la période d'attribution du signalement qui suit celle pour laquelle il a été attribué;
- le premier jour du mois qui suit la notification de l'attribution de la deuxième mention "mauvais" consécutive;
- à la date de la régularisation après le stage ou l'essai.

Un signalement accordé après une période de réservation rétroagit pour toute cette période.

**Art. 6 Commission d'appel «Signalement»**

L'agent à l'égard de qui la mention signalétique «mauvais» est proposée peut demander d'être entendu par la Commission d'appel «Signalement» (Chapitre XIII – Statut syndical).

**II. Déclaration d'aptitude**

**Art. 7** La déclaration d'aptitude est l'appréciation du chef immédiat quant aux capacités et aptitudes professionnelles d'un agent candidat à un avancement de grade.

Les emplois accessibles par voie de déclaration d'aptitude sont mentionnés au RGPS - Fascicule 501.

**D. AVANCEMENT**

**Art. 8 Avancement dans le même grade**

L'avancement dans le même grade consiste en l'octroi des augmentations de traitement attachées à un grade déterminé. Sauf exceptions prévues par le RGPS - Fascicule 520, il est attribué à l'expiration du semestre au cours duquel les intéressés remplissent les conditions d'octroi prévues par le règlement «Notice biographique, signalement et avancement».

**Art. 9 Promotion de grade et changement de grade**

Une promotion de grade constitue le passage d'un agent statutaire à un grade auquel est attaché un traitement global maximum plus élevé que celui du grade précédent.

Un changement de grade constitue le passage d'un agent statutaire à un grade auquel est attaché un traitement global maximum identique ou inférieur à celui du grade précédent.

Les termes de cette comparaison sont définis par le RGPS - Fascicule 520.

Les conditions d'octroi d'une promotion de grade ou d'un changement de grade sont fixées par le RGPS – Fascicule 501.

#### **Art. 10 Réclamations relatives aux propositions de promotion**

Les propositions d'attribution d'emplois par voie de déclaration d'aptitude ou sur la base du signalement "très bon" sont portées à la connaissance du personnel qui, en cas de réclamation, dispose d'un délai de 15 jours calendrier comptés à partir de la date de publication de ces propositions pour faire valoir ses droits.

#### **E. DISPOSITION PARTICULIERE**

**Art. 11** Les dispositions reprises sous littera C et D de ce chapitre ne s'appliquent pas au personnel hors rang, ni à l'accession aux grades hors rang.

Elles ne s'appliquent pas davantage au personnel des rangs hiérarchiques 1, 2 et 3 supérieur ni à l'accession aux grades de ces rangs.

#### **F. RÉMUNÉRATION**

**Art. 12** La rémunération du personnel comprend:

- le traitement;
- les éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement;
- les éléments de rémunération complémentaires.

Les taux de ces divers éléments de rémunération, ainsi que les conditions et les modalités de leur octroi sont fixés par le règlement.

La somme du traitement et des éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement constitue le traitement global.

## **1. Traitement**

- Art. 13** Le traitement attaché à chaque emploi est déterminé par la classification des grades, qui comprend:
- 1° un tableau des échelles de traitement avec l'indication des délais d'avancement;
  - 2° la désignation de l'échelle ou des échelles attachées à chaque grade.

- Art. 14** Le traitement initial d'un agent est le taux minimum de l'échelle de début attachée à son grade. Le RGPS - Fascicule 520 détermine les conditions d'attribution éventuelle d'un autre taux.
- Aucun agent ne peut obtenir un taux de traitement non prévu aux échelles attachées à son grade.

- Art. 15** Les conditions de passage entre deux échelles de traitement sont fixées par le RGPS - Fascicule 520.

## **2. Éléments de rémunération considérés comme faisant partie du traitement**

- Art. 16** Sont à considérer comme valant traitement certains éléments de rémunération fixes ou variables désignés comme tels par le RGPS - Fascicule 520, dans la mesure et les conditions qu'il fixe. Il s'agit notamment:
- a) des suppléments attachés à certains grades ou à certaines fonctions;
  - b) des suppléments liés à la réussite de certaines épreuves;
  - c) du supplément représentant la différence entre le traitement global attaché au grade supérieur normalement accessible et le traitement global lié au grade détenu;
  - d) du supplément d'ancienneté;
  - e) du complément de reclassement.

### **3. Éléments complémentaires de rémunération**

**Art. 17** Ne font pas partie du traitement les éléments de rémunération ci-après, dont les conditions d'octroi et les montants sont fixés par le règlement:

- a) l'allocation de foyer ou l'allocation de résidence;
- b) les autres allocations;
- c) le pécule de vacances;
- d) la prime annuelle;
- e) les primes de productivité;
- f) les indemnités.

### **4. Indexation**

**Art. 18** Le règlement fixe les modalités d'application du régime d'indexation.

### **5. Conditions de rémunération**

**Art. 19** Aucun agent ne peut être ni transféré dans une échelle de traitement inférieure à celle dont il bénéficie, ni rémunéré à un taux inférieur dans la même échelle, ni subir une réduction de son traitement global, sauf:

1. à sa demande ou avec son consentement;
2. dans les cas prévus aux chapitres suivants du présent statut:
  - remise au travail des agents inaptes pour raisons de santé (Chapitre XI);
  - statut disciplinaire (Chapitre XIV);
  - cessation des fonctions (Chapitre XV);
3. lorsque la suspension ou le retrait d'un supplément de rémunération valant traitement est prononcé en vertu de dispositions fixées par le règlement.