

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

5 januari 2026

**Rekenhof, Grondwettelijk Hof,
Hoge Raad voor de Justitie, Vast Comité
van Toezicht op de politiediensten,
Vast comité van Toezicht op
de inlichtingen- en veiligheidsdiensten,
Federale ombudsmannen,
Gegevensbeschermingsautoriteit,
Benoemingscommissies voor het notariaat,
BIM-Commissie, Controleorgaan
op de politionele informatie,
Federale Deontologische Commissie,
Centrale Toezichtsraad
voor het Gevangeniswezen,
Federaal Instituut
voor de Rechten van de Mens**

- **Rekeningen van het begrotingsjaar 2024**
 - **Begrotingsaanpassingen
van het begrotingsjaar 2024 en 2025**
 - **Begrotingsvoorstellen
voor het begrotingsjaar 2026**

Verslag

namens de commissie
voor Comptabiliteit
uitgebracht door
de heer **Wim Van der Donckt**

ADVIES VAN HET REKENHOF
over het geharmoniseerd statuut
voor de dotatiegerechtigde instellingen

Zie:

Doc 56 **0983/ (2024/2025)**:

- 001: Verslag instellingen.
- 002: Verslag instellingen.
- 003: Verslag instellingen - bijlagen (eerste deel).
- 004: Verslag instellingen - bijlagen (tweede deel).

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

5 janvier 2026

**Cour des comptes, Cour constitutionnelle,
Conseil supérieur de la Justice,
Comité permanent de contrôle
des services de police,
Comité Permanent de contrôle
des services de renseignements et
de sécurité, Médiateurs fédéraux,
Autorité de protection des données,
Commissions de nomination
pour le notariat, Commission BIM,
Organe de contrôle de l'information policière,
Commission fédérale de déontologie,
Conseil central de surveillance pénitentiaire,
Institut Fédéral pour la Protection et
la Promotion des Droits Humains**

- **Comptes de l'année budgétaire 2024**
 - **Ajustements budgétaires
de l'année budgétaire 2024 et 2025**
 - **Propositions budgétaires
pour l'année budgétaire 2026**

Rapport

fait au nom de la commission
de la Comptabilité
par
M. **Wim Van der Donckt**

AVIS DE LA COUR DES COMPTES
concernant le statut harmonisé
des institutions à dotation

Voir:

Doc 56 **0983/ (2024/2025)**:

- 001: Rapport institutions.
- 002: Rapport institutions.
- 003: Rapport institutions - annexes (première partie).
- 004: Rapport institutions - annexes (deuxième partie).

02759

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	Jeroen Bergers, Wim Van der Donckt
VB	Lode Vereeck, Wouter Vermeersch
MR	Hervé Cornillie, Benoît Piedboeuf
PS	Éric Thiébaud
PVDA-PTB	Sofie Merckx
Les Engagés	Stéphane Lasseaux
Vooruit	Jan Bertels
cd&v	Steven Matheï

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Kathleen Depoorter, Steven Vandeput, Charlotte Verkeyn
Dieter Keuten, Kurt Moons, Reccino Van Lommel
Pierre Jadoul, Florence Reuter, Vincent Scourneau
Khalil Aouasti, Pierre-Yves Dermagne
Kemal Bilmez, Nabil Boukili
Xavier Dubois, Marc Lejeune
Achraf El Yakhloufi, Oskar Seuntjens
Nahima Lanjri, Nathalie Muylle

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
ONAFH/INDÉP	: Onafhankelijk-Indépendant

<i>Afkorting bij de nummering van de publicaties:</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i>	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA	Questions et Réponses écrites
CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral
CRABV	Beknopt Verslag	CRABV	Compte Rendu Analytique
CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (met de bijlagen)	CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN	Plenum	PLEN	Séance plénière
COM	Commissievergadering	COM	Réunion de commission
MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

1. Rekenhof

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de begrotingsvoorstellen 2026

2. Grondwettelijk Hof

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de begrotingsvoorstellen 2026

3. Hoge Raad voor de Justitie

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

4. Vast Comité van toezicht op de politiediensten

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de begrotingsvoorstellen 2026

5. Vast Comité van toezicht op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de tweede aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

6. Federale ombudsmannen

- de rekening van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

7. Gegevensbeschermingsautoriteit

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

8. Benoemingscommissies voor het notariaat

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

9. BIM-Commissie

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

10. Controleorgaan op de politionele informatie

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

11. Federale Deontologische Commissie

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de begrotingsvoorstellen 2026

12. Centrale Raad voor het Gevangeniswezen

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de tweede aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

13. Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens

- de rekeningen van het begrotingsjaar 2024
- de aanpassing van de begroting 2025
- de begrotingsvoorstellen 2026

1. Cour des comptes

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- les propositions budgétaires pour 2026

2. Cour constitutionnelle

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- les propositions budgétaires pour 2026

3. Conseil supérieur de la Justice

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

4. Comité Permanent de contrôle des services de police

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- les propositions budgétaires pour 2026

5. Comité Permanent de contrôle des services de renseignements et de sécurité

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- le deuxième ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

6. Médiateurs fédéraux

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

7. Autorité de protection des données

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

8. Commissions de nomination pour le notariat

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

9. Commission BIM

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

10. Organe de contrôle de l'information policière

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

11. Commission fédérale de déontologie

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- les propositions budgétaires pour 2026

12. Conseil central de surveillance pénitentiaire

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- le deuxième ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026

13. Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains

- les comptes de l'année budgétaire 2024
- l'ajustement du budget 2025
- les propositions budgétaires pour 2026



Het geharmoniseerde statuut voor de dotatiegerechtigde instellingen

Vraag om advies van 26 januari 2024
van de Kamer van Volksvertegenwoordigers



Verslag goedgekeurd in de algemene vergadering van het Rekenhof van 6 november 2024.

Hoofdstuk 1	
Inleiding	4
1.1 Kader	4
1.2 Verloop van het onderzoek	4
Hoofdstuk 2	
Vergelijking loopbanen	6
2.1 Samenstelling personeel	6
2.2 Mogelijkheden om te bevorderen	6
2.2.1 Geharmoniseerd statuut	6
2.2.2 Huidige statuten	7
2.3 Vergelijking weddeschalen per niveau	7
2.3.1 Uitgangspunten geharmoniseerd statuut	7
2.3.2 Graden buiten de vlakke loopbaan	8
2.3.2.1 Geharmoniseerd statuut	8
2.3.2.2 Huidige statuten	8
2.3.2.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut	9
2.3.3 Niveau A	11
2.3.3.1 Geharmoniseerd statuut	11
2.3.3.2 Huidige statuten	12
2.3.3.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut	13
2.3.3.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau A	17
2.3.4 Niveau B	17
2.3.4.1 Geharmoniseerd statuut	17
2.3.4.2 Huidige statuten	18
2.3.4.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut	19
2.3.4.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau B	21
2.3.5 Niveau C	22
2.3.5.1 Geharmoniseerd statuut	22
2.3.5.2 Huidige statuten	22
2.3.5.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut	23
2.3.5.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau C	24
2.3.6 Niveau D	25
2.3.6.1 Geharmoniseerd statuut	25
2.3.6.2 Huidige statuten	26
2.3.6.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut	27
2.3.6.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau D	28
2.4 Conclusies	29
Hoofdstuk 3	
Budgettaire impact	31
3.1 Methodologie	31
3.2 Geldigheid van de gegevens	32
3.3 Verwachte evolutie van de personeelsuitgaven op basis van de huidige weddeschalen	33
3.4 Evolutie van de personeelsuitgaven op basis van het voorstel van 8 november 2022	33
3.5 Evolutie van de personeelsuitgaven op basis van het voorstel van 30 maart 2023	34
3.6 Impact van de harmonisering van de weddeschalen	35

INHOUD / 3

3.6.1	Alle instellingen	35
3.6.2	Hoge Raad voor de Justitie	36
3.6.3	Vast Comité P	37
3.6.4	Vast Comité I	37
3.6.5	Federale Ombudsman	38
3.6.6	Gegevensbeschermingsautoriteit	38
3.6.7	Controleorgaan op de Politie Informatie	39
3.6.8	Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens	39
3.6.9	Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen	40
3.7	Verwachte effecten van het voorstel van 30 maart 2023	40
3.8	Conclusies	41

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Kader

In haar brief van 26 januari 2024 vroeg de voorzitter van de Kamer van Volksvertegenwoordigers aan het Rekenhof om een onderzoek uit te voeren naar de financiële gevolgen van een mogelijke harmonisering van de loopbanen en de weddeschalen van een aantal dotatiegerechtigde instellingen. Die instellingen zijn de Hoge Raad voor de Justitie (HRJ), het Vast Comité van Toezicht op de Politiediensten (Vast Comité P), het Vast Comité van Toezicht op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (Vast Comité I), de federale Ombudsman, de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA), het Controleorgaan op de Politie Informatie (COC), het Federaal Instituut voor de Bescherming en de Bevordering van de Rechten van de Mens (FIRM) en de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen (CTRG)¹.

De Kamer van Volksvertegenwoordigers verzocht het Rekenhof om een vergelijkende tabel op te maken van de weddeschalen (van de vlakke loopbaan) van de betrokken dotatiegerechtigde instellingen, en om de budgettaire impact van haar voorstellen te bepalen op de begroting voor de jaren 2025 tot en met 2028. De brief verwees ook uitdrukkelijk naar een gelijkaardige analyse die het Rekenhof in 2009 had uitgewerkt naar aanleiding van een vraag om advies over de weddeschalen van de HRJ².

Er werd geen vaste timing voor de analyse vooropgesteld, maar de Kamer wenste zich te richten op de opening van het nieuwe parlementaire jaar.

1.2 Verloop van het onderzoek

Op 15 maart 2024 vond in het Forumgebouw een informele ontmoeting plaats met vertegenwoordigers van de Kamer van Volksvertegenwoordigers, het Rekenhof en een aantal dotatiegerechtigde instellingen. Een vertegenwoordiger van de Kamer gaf meer duiding over de adviesvraag: er wordt al jarenlang gestreefd naar meer synergieën tussen de kleinere dotatiegerechtigde instellingen, waarbij het doel is om in een aantal domeinen te komen tot een gezamenlijke strategie, bijvoorbeeld op het vlak van het beheer van het wagenpark, overheidsopdrachten, interne mobiliteit en de statuten.

De bestaande verschillen in de statuten vormden de aanzet tot het uitwerken van een voorstel voor een geharmoniseerd statuut met daarbij ook gemeenschappelijke weddeschalen. In een eerste voorstel van 8 november 2022 werd het maximale behoud van de verworven rechten nagestreefd, met aanzienlijke budgettaire implicaties als gevolg. Door die grote meerkosten werden in een

¹ Dit geharmoniseerde statuut zal ook van toepassing zijn op de Verenigde Benoemingscommissies voor het Notariaat en de bestuurlijke Commissie belast met het toezicht op de specifieke en uitzonderlijke methoden voor het verzamelen van gegevens door de inlichtingen- en veiligheidsdiensten, maar die twee instellingen zitten niet in de werkgroep over de uitwerking van een geharmoniseerd personeelsstatuut voor de dotatiegerechtigde instellingen en maken daardoor ook geen deel uit van de opdracht die de Kamer van Volksvertegenwoordigers aan het Rekenhof gaf.

² Ook in het onderzoek van 2009 werd de geldelijke loopbaan voor de 'normale' of de 'te verwachten' loopbaan bij de HRJ vergeleken met die van een aantal dotatiegerechtigde instellingen. De focus lag daarbij op een vergelijking van de weddeschalen (uitgaande van een beginnend niveau van 0 jaar), waarbij de bijkomende voordelen of toelagen buiten beschouwing werden gelaten.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 5

tweede voorstel van 30 maart 2023 de gemeenschappelijke weddeschalen lineair met 3% verminderd³.

Uit de informele bijeenkomst bleek ook dat de methode die het Rekenhof in 2009 had gebruikt, werd verkozen voor de nieuwe studie. Daardoor bestaat dit verslag uit twee delen: een deel waarin per niveau (A, B, C en D) de huidige weddeschalen van de betrokken instellingen worden vergeleken met die uit de voorstellen voor een geharmoniseerd statuut (hoofdstuk 2) en een deel waarin voor de beide voorstellen de evolutie van de personeelsuitgaven en de budgettaire impact van de harmonisering van de weddeschalen op de begrotingen voor 2025 tot en met 2028 wordt onderzocht (hoofdstuk 3). De Kamer gaf ook mee dat het onderzoek volledig van nul moest worden uitgevoerd⁴.

Op 26 maart 2024 vroeg het Rekenhof per mail aan de leidinggevende en/of vertegenwoordiger van de betrokken dotatiegerechtigde instellingen de volgende gegevens op:

- de samenstelling van het personeel op 1 januari 2024 (aantallen per niveau en onderverdeeld in statutaire of contractuele tewerkstelling);
- de weddeschalen (aan 100%) van toepassing op 1 januari 2024;
- het geldelijke statuut, in het bijzonder de bepalingen over bevorderingen (evolutie naar een hogere weddeschaal binnen het eigen niveau en de mogelijkheid om te bevorderen tot een hoger niveau);
- de geldelijke bepalingen van toepassing op de contractuele tewerkstelling (al dan niet geblokkeerd in de eerste weddeschaal van een bepaald niveau en de eventuele toegang tot hogere schalen);
- een Exceltabel met per niveau een overzicht van de personeelssamenstelling, met per personeelslid (geanonimiseerd) de volgende gegevens: de toepasselijke weddeschaal op 1 januari 2024, de effectieve wedde (jaarwedde aan index 138,01), de aard van de tewerkstelling (statutair of contractueel), de geldelijke anciënniteit (in jaren en volle maanden) op 1 januari 2024, het werkregime (voltijds of deeltijds), en het geboortjaar.

De acht dotatiegerechtigde instellingen hebben de gegevens tussen april en midden juli 2024 aan het Rekenhof bezorgd.

Eind september werden de vaststellingen en conclusies in een tegensprekelijke procedure voorgelegd aan de betrokken instellingen.

³ Deze voorstellen werden uitgewerkt door een werkgroep bestaande uit vertegenwoordigers van de acht dotatiegerechtigde instellingen en de diensten van de Kamer van Volksvertegenwoordigers.

⁴ Er werd expliciet aan het Rekenhof gevraagd om zich niet te beperken tot de validering (en eventuele extrapolatie) van de berekeningen die al door de werkgroep waren gemaakt.

Hoofdstuk 2

Vergelijking loopbanen

2.1 Samenstelling personeel

Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal personeelsleden van de acht dotatiegerechtigde instellingen op 1 januari 2024. Daarin zijn de directeur-generaal en de leden van de dienst Enquêtes van het Vast Comité P, en het hoofd en de leden van de dienst Enquêtes van het Vast Comité I niet inbegrepen, omdat de geplande hervormingen op hen geen betrekking hebben. Het personeel werd ingedeeld per niveau (A⁵, B, C en D) en in statutaire (S) of contractuele (C) tewerkstelling.

Tabel 1 – Personeel dotatiegerechtigde instellingen op 01/01/2024

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	S/C	Totaal
HRJ	25	10	8	3	39/7	46
Vast Comité P	9	10	6	4	28/1	29
Vast Comité I	7	7	1	2	17/0	17
Federale Ombudsman	31	12	1	/	27/17	44
GBA	61	19	9	3	75/17	92
COC	8	/	/	/	5/3	8
FIRM	13	2	/	/	15/0	15
CTRG	32	5	/	/	33/4	37
Totaal	186	65	25	12	239/49	288

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

Uit tabel 1 blijkt dat op 1 januari 2024 bij de acht onderzochte instellingen in totaal 288 personeelsleden werkten, waarvan 239 statutairen (82,99 %) en 49 contractuelen (17,01 %). De GBA stelt het meeste personeelsleden tewerk (92) en het COC het minst (8). Uit de tabel blijkt ook dat de niveaus A en B het sterkst vertegenwoordigd zijn (87,15 %). Bovendien stellen vier van de acht onderzochte instellingen geen personeelsleden van niveau D tewerk; drie van die vier instellingen hebben ook geen personeelsleden van niveau C.

2.2 Mogelijkheden om te bevorderen

2.2.1 Geharmoniseerd statuut

Volgens het ontwerp van het geharmoniseerde statuut kunnen bevorderingen van het personeel gebeuren binnen en buiten de vlakke loopbaan:

- bevordering binnen de vlakke loopbaan: het personeelslid wordt binnen de vlakke loopbaan aangeworven in de aanvangsgraad en kan, naargelang van zijn anciënniteit in die loopbaan⁶ en zijn evaluatie(s), worden bevorderd tot één of meer bevorderingsgraden;

⁵ De personeelsleden met een graad buiten de vlakke loopbaan (in totaal twaalf personen) worden allemaal bezoldigd volgens een weddeschaal van niveau A. Die personeelsleden werden daarom mee opgenomen in de kolom 'niveau A'.

⁶ In het ontwerp van het geharmoniseerde statuut wordt gesproken van *loopbaananciënniteit*, die wordt berekend vanaf de datum waarop het personeelslid zich bevindt in één van de vlakke loopbanen die in bijlage 1 (graden binnen de vlakke loopbaan) van het geharmoniseerde statuut zijn opgesomd. Hierbij worden de diensten die het personeelslid heeft verricht bij elk van de

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/7

- bevordering buiten de vlakke loopbaan: het personeelslid kan buiten de vlakke loopbaan worden bevorderd in een functie die vacant is en die in de personeelsformatie van de dotatiegerechtigde instelling is opgenomen voor het plannen, organiseren, coördineren en leidinggeven binnen een dienst, een afdeling of de instelling. Die bevorderingen buiten de vlakke loopbaan verlopen via een interne of externe procedure (afhankelijk van een beslissing van het directiecomité, de algemene vergadering of de raad van bestuur), waarbij de kandidaten aan bepaalde voorwaarden moeten voldoen.

De bepalingen over de bevorderingen zullen na de inwerkingtreding van het geharmoniseerde statuut ook van toepassing zijn op de contractuele personeelsleden van de betrokken dotatiegerechtigde instellingen.

2.2.2 Huidige statuten

Bij de acht onderzochte dotatiegerechtigde instellingen wordt het statutaire personeel bevorderd binnen de vlakke loopbaan. Daarbij bestaan twee mogelijkheden:

- de bevordering tot een hogere graad of weddeschaal binnen eenzelfde niveau: dit gebeurt na een aantal jaren graad- of schaalanciënniteit (die verschilt naargelang van de instelling en het niveau van het personeelslid), waarbij rekening wordt gehouden met de evaluatie(s) van het personeelslid in de huidige graad of weddeschaal.
- de bevordering door de overgang naar een hoger niveau: dit verloopt via een selectieprocedure of een vergelijkend examen. Deze mogelijkheid is alleen opgenomen in de statuten van de HRJ, het Vast Comité P⁷ en het Vast Comité I en wordt slechts uitzonderlijk toegepast.

De contractuele personeelsleden van die dotatiegerechtigde instellingen kunnen in principe niet bevorderen en blijven momenteel dus in hun aanvangsgraad. Alleen bij de HRJ kunnen de contractuele personeelsleden van niveau D (administratief en schoonmaakpersoneel) na zes jaar schaalanciënniteit overgaan tot een hogere weddeschaal.

2.3 Vergelijking weddeschalen per niveau

2.3.1 Uitgangspunten geharmoniseerd statuut

Volgens het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zullen de gemeenschappelijke weddeschalen van toepassing zijn op de nieuw aangeworven personeelsleden van de betrokken dotatiegerechtigde instellingen, en ook op de huidige stagiairs en contractuele personeelsleden als die gemeenschappelijke weddeschalen gunstiger⁸ zouden zijn dan hun huidige weddeschalen.

Ook voor de huidige statutaire personeelsleden zouden de gemeenschappelijke weddeschalen van het geharmoniseerde statuut van toepassing worden als die gunstiger zouden zijn dan hun huidige

dotatiegerechtigde instellingen in aanmerking genomen. In de huidige statuten van de meeste dotatiegerechtigde instellingen wordt echter gesproken van *graadanciënniteit* (wordt berekend vanaf de datum waarop het personeelslid een bepaalde graad binnen een vlakke loopbaan binnen een bepaalde instelling inneemt) of van *schaalanciënniteit* (= de geldelijke anciënniteit die het personeelslid heeft verworven in een bepaalde weddeschaal).

⁷ Bij het Vast Comité P wordt deze mogelijkheid bovendien beperkt tot de dossierbeheerders van niveau B. Interne kandidaten die niet over een diploma vereist voor niveau B beschikken, kunnen alsnog gebruik maken van deze mogelijkheid om te bevorderen.

⁸ De betrokken dotatiegerechtigde instellingen en de Kamer van Volksvertegenwoordigers hebben echter nog geen standpunt ingenomen over *wanneer* het voordeel van een hogere weddeschaal moet worden gegarandeerd: ofwel op elk moment in de loopbaan, ofwel op het moment dat de nieuwe weddeschalen in werking treden. In het eerste geval worden de verworven rechten maximaal gewaarborgd en moet men dus bij elke wijziging in de loopbaan een vergelijking maken. Voor elk personeelslid worden dan de 'oude' en de 'nieuwe' loopbaan naast elkaar gelegd en wordt bij elke wijziging gecontroleerd wat het meest voordelig is. Het kan dus voorkomen dat een personeelslid in zijn loopbaan meermaals van het ene naar het andere statuut zal overstappen.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/8

weddeschalen, maar dit werd nog niet opgenomen in het ontwerp van het geharmoniseerde statuut⁹.

2.3.2 Graden buiten de vlakke loopbaan

2.3.2.1 Geharmoniseerd statuut

In het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zijn de volgende gemeenschappelijke graden buiten de vlakke loopbaan (aanvangs- en bevorderingsgraden) opgenomen:

- administrateur (A₄; aanvangsgraad) en eerste administrateur (A₆; na zes jaar loopbaananciënniteit);
- adviseur-coördinator (A₃; aanvangsgraad) en eerste adviseur-coördinator (A₄; na zes jaar loopbaananciënniteit).

In tabel 2 zijn de gemeenschappelijke weddeschalen voor de aanvangs- en bevorderingsgraden buiten de vlakke loopbaan opgenomen uit het voorstel van 8 november 2022 en uit dat van 30 maart 2023. In beide voorstellen is de duur van de (geldelijke) loopbaan voor alle graden (hierna: de loopbaanduur) 30 jaar.

Tabel 2 – Gemeenschappelijke weddeschalen graden buiten de vlakke loopbaan

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Voorstel 08/11/2022		
Administrateur (A ₄)	43.807 – 66.202	30
Eerste administrateur (A ₆)	53.427 – 72.836	30
<hr/>		
Adviseur-coördinator (A ₃)	41.499 – 63.894	30
Eerste adviseur-coördinator (A ₄)	43.807 – 66.202	30
<hr/>		
Voorstel 30/03/2023 (-3 %)		
Administrateur (A ₄)	42.493 – 64.216	30
Eerste administrateur (A ₆)	51.824 – 70.651	30
<hr/>		
Adviseur-coördinator (A ₃)	40.254 – 61.977	30
Eerste adviseur-coördinator (A ₄)	42.493 – 64.216	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

2.3.2.2 Huidige statuten

Alleen bij de HRJ, de federale Ombudsman, het FIRM en de CTRG bestaan er graden die te vergelijken zijn met de graden die in het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zijn opgenomen als graden buiten de vlakke loopbaan (administrateur en adviseur-coördinator). De tabel hieronder vat ze samen.

⁹ Dit uitgangspunt werd ook bevestigd door de vertegenwoordiger van de Kamer van Volksvertegenwoordigers op de informele ontmoeting van 15 maart 2024.

Tabel 3 – Weddeschalen graden buiten de vlakke loopbaan

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
HRJ		
Administrateur (A5; aanvangsschaal)	48.990 – 64.621	22
Administrateur (A6; na zes jaar schaalanciënniteit)	51.631 – 68.560	22
Eerste auditeur-coördinator (A4) ¹⁰	42.207 – 62.101	28
Federale Ombudsman		
Administrateur en directeur (A4; aanvangsgraad)	43.807 – 66.202	30
Administrateur en directeur (A6; na zes jaar graadanciënniteit)	53.427 – 72.836	26
Auditeur-coördinator (A3; aanvangsgraad)	41.499 – 63.894	30
Auditeur-coördinator (A4; na zes jaar graadanciënniteit)	43.807 – 66.202	30
FIRM		
Directeur (A4) ¹¹	43.807 – 66.202	30
CTRG		
Administrateur (A4; aanvangsgraad)	42.493 – 64.216	30
Administrateur (A6; na zes jaar graadanciënniteit)	51.824 – 70.651	30
Adviseur-coördinator (A3; aanvangsgraad)	40.254 – 61.977	30
Adviseur-coördinator (A4; na zes jaar graadanciënniteit)	42.493 – 64.216	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

2.3.2.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut

In tabel 4 wordt het minimum van de huidige weddeschaal van de aanvangsgraad vergeleken met dat van de aanvangsgraad buiten de vlakke loopbaan uit het voorstel van 8 november 2022 en uit dat van 30 maart 2023. Voor de vergelijking van het maximum wordt de maximumwedde van de (laatste) bevorderingsgraad gebruikt. Telkens wordt ook aangegeven hoeveel statutaire (S) en contractuele (C) personeelsleden onder deze weddeschaal vallen.

¹⁰ De algemene vergadering van de HRJ kan vier ambtenaren met de graad van eerste auditeur benoemen tot de graad van eerste auditeur-coördinator. Op 1 januari 2024 waren er twee ambtenaren die deze graad hadden en volgens de HRJ is er geen intentie om nog meer ambtenaren tot die graad te benoemen.

¹¹ De directeur wordt tijdelijk benoemd en vergoed in de weddeschaal A4. Hij wordt voor een periode van zes jaar benoemd door de raad van bestuur en is afwisselend afkomstig van een andere taalrol (Nederlands, Frans en Duits).

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/10

Tabel 4 – Vergelijking van de weddeschalen graden buiten de vlakke loopbaan

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024
HRJ			
Administrateur			2 S
Minimum	+11,83%	+15,29%	
Maximum	-5,87%	-2,96%	
Eerste auditeur-coördinator			2 S
Minimum	-1,71%	-4,85%	
Maximum	-6,19%	-3,29%	
Federale Ombudsman			
Administrateur en directeur			2 S
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
Auditeur-coördinator			4 S
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
FIRM			
Directeur			1 S
Minimum	+5,56%	+8,83%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
CTRG			
Administrateur			1 S
Minimum	-3,00%	0,00%	
Maximum	-3,00%	0,00%	
Adviseur-coördinator			
Minimum	-3,00%	0,00%	
Maximum	-3,00%	0,00%	

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

HRJ

Het minimum van de huidige weddeschalen voor de graad van administrateur is aanzienlijk hoger (11,83 % of 15,29 %) dan dat van de gemeenschappelijke weddeschalen van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. Het huidige maximum is echter lager (-5,87 % of -2,96 %) dan dat van de gemeenschappelijke weddeschalen van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. Dit betekent dat de twee (statutaire) administrateurs van de HRJ dus op een bepaald ogenblik in hun loopbaan naar het geharmoniseerde statuut zullen overstappen, omdat dat vanaf dan voor hen voordeliger zal zijn.

Het minimum en maximum van de huidige weddeschaal voor de graad van eerste auditeur-coördinator liggen (al dan niet aanzienlijk) lager dan die in de gemeenschappelijke weddeschalen van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. Dit betekent dat de twee (statutaire) personeelsleden bij de HRJ met de graad van eerste auditeur-coördinator, in principe naar dit

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 11

geharmoniseerde statuut zullen overstappen van zodra het in werking treedt, gegeven dat dit statuut voor hen voordeliger zal zijn.

Federale Ombudsman

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen voor de graden buiten de vlakke loopbaan (administrateur en directeur; auditeur-coördinator) liggen op hetzelfde niveau als in het voorstel van 8 november 2022, maar zijn 3,09 % hoger dan die van het voorstel van 30 maart 2023.

Dat betekent dat de huidige statutaire personeelsleden met een graad buiten de vlakke loopbaan (in totaal zes personen) in principe hun huidige, meer voordelige weddeschaal zullen behouden zodra het geharmoniseerde statuut in werking treedt, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij hun vervanging.

FIRM

Het minimum van de huidige weddeschaal voor de graad van directeur ligt hoger (5,56 % of 8,83 %) dan dat van de gemeenschappelijke weddeschalen in beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. Het maximum ligt op hetzelfde niveau in het voorstel van 8 november 2022, maar 3,09 % hoger dan in dat van 30 maart 2023.

Dit betekent dat de huidige (statutaire) directeur van het FIRM zijn huidige weddeschaal zal behouden, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij zijn vervanging.

CTRG

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen voor de graad van administrateur blijven dezelfde in het voorstel van 30 maart 2023, maar zijn lager (3 %) dan die in het voorstel van 8 november 2022.

Dit betekent dat de huidige (statutaire) administrateur van de CTRG in principe naar het geharmoniseerde statuut zal overstappen als het voorstel van 8 november 2022 wordt aanvaard.

Bij de CTRG zijn er in het huidige kader geen personeelsleden met de graad van adviseur-coördinator.

2.3.3 Niveau A**2.3.3.1 Geharmoniseerd statuut**

Volgens het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zijn de gemeenschappelijke graden (aanvangs- en bevorderingsgraden) van niveau A:

- attaché (A1; aanvangsgraad), adjunct-adviseur (A2; na zes jaar loopbaananciënniteit) en adviseur (A3; na twaalf jaar loopbaananciënniteit).

In **tabel 5** zijn de gemeenschappelijke weddeschalen opgenomen van het voorstel van 8 november 2022 en van 30 maart 2023 voor de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau A. In beide voorstellen is de loopbaanduur voor alle graden 30 jaar.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 12

Tabel 5 – Gemeenschappelijke weddeschalen niveau A (beide voorstellen)

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Voorstel 08/11/2022		
Attaché (A1)	28.421 – 49.161	30
Adjunct-adviseur (A2)	31.723 – 56.123	30
Adviseur (A3)	41.499 – 63.894	30
Voorstel 30/03/2023 (-3 %)		
Attaché (A1)	27.568 – 47.686	30
Adjunct-adviseur (A2)	30.771 – 54.439	30
Adviseur (A3)	40.254 – 61.977	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

2.3.3.2 Huidige statuten

Tabel 6 geeft een overzicht van de huidige weddeschalen van niveau A bij de acht onderzochte dotatiegerechtigde instellingen.

Tabel 6 – Huidige weddeschalen niveau A

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
HRJ		
Adjunct-auditeur (A1; aanvangsgraad)	27.540 – 42.633	21
Auditeur (A2; na zes jaar graadanciënniteit)	30.687 – 49.262	22
Eerste auditeur (A3; na zes jaar graadanciënniteit)	40.000 – 58.473	26
Vast Comité P en Vast Comité I²²		
Attaché, vertaler-tolk, boekhouder, documentalist, jurist (A; aanvangsgraad) ²³	33.400 – 48.400	24
Eerstaanwendend attaché, eerstaanwendend vertaler-tolk, eerstaanwendend boekhouder, eerstaanwendend documentalist, eerstaanwendend jurist (A; na zes jaar graadanciënniteit)	36.500 – 51.500	24
Hoofdattaché, hoofdvertaler-tolk, hoofd-boekhouder, hoofd-documentalist, hoofd-jurist (A; na zes jaar graadanciënniteit)	39.600 – 58.600	28
Federale Ombudsman		
Attaché (A1; aanvangsgraad)	28.421 – 49.161	29
Auditeur (A2; na zes jaar graadanciënniteit)	31.723 – 56.123	30
Auditeur (A3; na zes jaar graadanciënniteit)	41.499 – 63.894	30

²² Het Vast Comité P en het Vast Comité I hebben dezelfde statuten (B.S. van 03.09.2002) en worden daarom samengenomen.

²³ In de huidige statuten van het Vast Comité P en het Vast Comité I worden geen A1, A2 of A3 vermeld.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 13

GBA		
Adjunct-adviseur (A ₁ ; aanvangsgraad)	28.421 – 41.841	17
Adviseur (A ₂ ; na zes jaar graadanciënniteit) ¹⁴	31.723 – 51.243	22
Adviseur (A ₃ ; na zes jaar graadanciënniteit)	41.499 – 60.908	26
COC		
Personeel dienst Onderzoeken (DOSE)		
A ₃ (aanvangsgraad) ¹⁵	41.499 – 60.908	26
Personeel secretariaat (directie-assistent)¹⁶		
NA ₁₁ (aanvangsgraad)	21.880 – 29.360	29
NA ₁₂ (na zes jaar graadanciënniteit)	24.880 – 32.360	29
Personeel secretariaat (jurist of informaticus)¹⁷		
NA ₃₁ aanvangsgraad	32.380 – 38.360	29
NA ₃₂ na zes jaar graadanciënniteit	36.380 – 42.360	29
NA ₃₃ na zes jaar graadanciënniteit	39.380 – 45.360	29
FIRM		
Attaché (A ₁ aanvangsschaal)	28.421 – 49.161	30
Attaché (A ₂ ¹⁸ na vijf jaar schaalanciënniteit)	31.723 – 56.123	30
Adviseur (A ₃ aanvangsgraad) ¹⁹	41.499 – 63.894	30
CTRG		
A ₁ (aanvangsgraad) ²⁰	27.568 – 47.686	30
A ₂ (na zes jaar graadanciënniteit)	30.771 – 54.439	30
A ₃ (na zes jaar graadanciënniteit)	40.254 – 61.977	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

2.3.3.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut

In tabel 7 wordt het minimum van de huidige weddeschaal voor de aanvangsgraad van niveau A vergeleken met het minimum uit het voorstel van 8 november 2022 en uit dat van 30 maart 2023. Voor de vergelijking van het maximum wordt de maximumwedde voor de (laatste) bevorderingsgraad gebruikt. Telkens wordt ook aangegeven hoeveel statutaire (S) en contractuele (C) personeelsleden onder deze weddeschaal vallen.

¹⁴ Het personeelslid van de GBA dat bij de evaluatie de vermelding 'uitstekend' krijgt, kan één jaar sneller worden bevorderd.

¹⁵ A₃-weddeschaal van de GBA. In het huidige statuut van het COC zijn er geen functiebenamingen opgenomen.

¹⁶ A₁-weddeschalen van het federaal openbaar ambt.

¹⁷ A₃-weddeschalen van het federaal openbaar ambt.

¹⁸ In het FIRM kan een personeelslid ook na een promotie in een A₂ worden benoemd.

¹⁹ Op 1 januari 2024 was er één personeelslid met de graad van adviseur (A₃). Dit personeelslid werd tijdelijk door de raad van bestuur als directeur benoemd (zie ook punt 2.3.2.2).

²⁰ In het huidige statuut van de CTRG zijn er geen functiebenamingen opgenomen.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 14

Tabel 7 – Vergelijking weddeschalen niveau A

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024 (S en C)
HRJ			
Adjunct-auditeur			17 S en 4 C
Minimum	-3,10%	-0,10%	
Maximum	-8,48%	-5,65%	
Vast Comité P en Vast Comité I			
Attaché, vertaler-tolk, boekhouder, documentalist, jurist			15 S en 1 C
Minimum	+17,52%	+21,15%	
Maximum	-8,29%	-5,45%	
Federale Ombudsman			
Attaché			15 S en 10 C
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
GBA			
Adjunct-adviseur			50 S en 11 C
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	-4,67%	-1,72%	
COC			
Personeel DOSE			3 S
Minimum	+46,02%	+50,53%	
Maximum	-4,67%	-1,72%	
Personeel secretariaat (directie-assistent)			1 S
Minimum	-23,01%	-20,63%	
Maximum	-49,35%	-47,79%	
Personeel secretariaat (jurist of informaticus)			1 S en 3 C
Minimum	+13,93%	+17,46%	
Maximum	-29,01%	-26,81%	
FIRM			
Attaché			12 S
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	-12,16%	-9,45%	
Adviseur			(1 S)²¹
Minimum	+46,02%	+50,53%	
Maximum	0,00%	+3,09%	

²¹ Het personeelslid met de graad adviseur is tijdelijk benoemd als directeur (A₄) van het FIRM.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/15

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024 (S en C)
CTRG			
Niveau A			28 S en 3 C
Minimum	-3,00%	0,00%	
Maximum	-3,00%	0,00%	

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

HRJ

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau A bij de HRJ liggen (al dan niet aanzienlijk) lager dan die van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. De huidige statutaire personeelsleden van niveau A (zeventien) zullen dus in principe naar dat geharmoniseerde statuut overstappen zodra het in werking treedt.

De contractuele personeelsleden van niveau A bij de HRJ (vier) hebben geen vlakke loopbaan en blijven dus in de weddeschaal voor hun aanvangsgraad (A₁; adjunct-auditeur). Ook voor deze personeelsleden is het geharmoniseerde statuut voordeliger; ze zullen ernaar overstappen zodra het in werking treedt.

Vast Comité P en Vast Comité I

Het minimum van de huidige weddeschalen van niveau A bij het Vast Comité P en het Vast Comité I ligt substantieel hoger (17,52 % of 21,15 %) dan dat van de voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023, maar het maximum ligt aanzienlijk lager (-8,29 % of -5,45 %). De huidige statutaire personeelsleden van niveau A (vijftien: acht bij het Vast Comité P en zeven bij het Vast Comité I) zullen dus bij de beide voorstellen naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dat voor hen voordeliger is.

Bij het Vast Comité P is er één contractueel personeelslid van niveau A dat geen vlakke loopbaan heeft en dus in de weddeschaal voor de aanvangsgraad blijft. Ook dit contractueel personeelslid zal overstappen naar het geharmoniseerde statuut zodra dat voor hen voordeliger is.

Bij het Vast Comité I zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau A.

Federale Ombudsman

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau A bij de federale Ombudsman situeren zich op hetzelfde niveau als die uit het voorstel van 8 november 2022, maar liggen 3,09 % hoger dan die van het voorstel van 30 maart 2023. De huidige statutaire personeelsleden van niveau A (vijftien) zullen dus hun huidige, meer voordelige weddeschalen behouden als het voorstel van 30 maart 2023 wordt aanvaard, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij hun vervanging.

De huidige contractuele personeelsleden van niveau A (tien) hebben momenteel geen vlakke loopbaan en blijven dus in de weddeschaal voor hun aanvangsgraad (A₁; attaché). Zij zullen naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dat voor hen voordeliger is.

GBA

Het minimum van de huidige weddeschalen van niveau A bij de GBA situeert zich op hetzelfde niveau als dat uit het voorstel van 8 november 2022, maar ligt 3,09 % hoger dan dat van het voorstel van 30 maart 2023. Het huidige maximum is lager (-4,67 % of -1,72 %) dan dat in de beide voorstellen. De huidige statutaire personeelsleden van niveau A (vijftig) zullen dus bij de beide

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/16

voorstellen op een bepaald ogenblik in hun loopbaan overstappen naar het geharmoniseerde statuut.

De contractuele personeelsleden van niveau A bij de GBA (elf) hebben momenteel geen vlakke loopbaan en blijven dus in de weddeschaal voor hun aanvangsgraad (A1; adjunct-adviseur). Ook zij zullen op een bepaald ogenblik overstappen.

COC

Het minimum van de huidige weddeschaal van de personeelsleden van de DOSE ligt substantieel (46,02 % of 50,53 %) hoger dan dat van de beide voorstellen, maar het maximum ligt enigszins lager (-4,67 % of -1,72 %). De huidige personeelsleden van de DOSE (drie) zullen dus op een bepaald ogenblik in hun loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen.

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen voor de graad van directie-assistent zijn substantieel lager dan het minimum (-23,01 % of -20,63 %) en maximum (-49,35 % of -47,79 %) van de gemeenschappelijke weddeschalen van de beide voorstellen. Het huidige (enige) statutaire personeelslid met de graad van directie-assistent zal dus naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra het in werking treedt.

Het minimum van de huidige weddeschaal voor de graad van jurist of informaticus is significant hoger (13,93 % of 17,46 %) dan dat van de beide voorstellen, maar het maximum ligt substantieel lager (-29,01 % of -26,81 %). Het huidige (enige) statutaire personeelslid met die graad zal op een bepaald ogenblik in zijn loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen.

De contractuele personeelsleden van het secretariaat (enkel met de graad van jurist of informaticus; in totaal drie personen) hebben momenteel geen vlakke loopbaan en blijven dus in de weddeschaal van hun aanvangsgraad (NA31). Ook zij zullen op een bepaald ogenblik naar het geharmoniseerde statuut overstappen.

FIRM

Het minimum van de huidige weddeschalen voor de graad van attaché bij het FIRM ligt op hetzelfde niveau als dat van het voorstel van 8 november 2022, maar ligt 3,09 % hoger dan dat van het voorstel van 30 maart 2023. Het maximum ligt aanzienlijk lager (-12,16 % of -9,45 %) dan dat van de beide voorstellen. De huidige statutaire personeelsleden met de graad van attaché (twaalf) zullen dus bij de beide voorstellen op een bepaald ogenblik in hun loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen.

Het minimum van de huidige weddeschalen voor de graad van adviseur bij het FIRM ligt aanzienlijk hoger (46,02 % of 50,53 %) dan dat van de beide voorstellen. Het maximum zit op hetzelfde niveau als dat van het voorstel van 8 november 2022, maar is 3,09 % hoger dan dat van het voorstel van 30 maart 2023. Het huidige (enige) statutaire personeelslid met de graad van adviseur zal dus zijn huidige weddeschaal behouden, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij zijn vervanging.

Bij het FIRM zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau A.

CTRG

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau A bij de CTRG zijn dezelfde als die van het voorstel van 30 maart 2023, maar liggen 3 % lager dan die van het voorstel van 8 november 2022. De huidige statutaire personeelsleden van niveau A (28) zullen dus naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra het voorstel van 8 november 2022 in werking treedt.

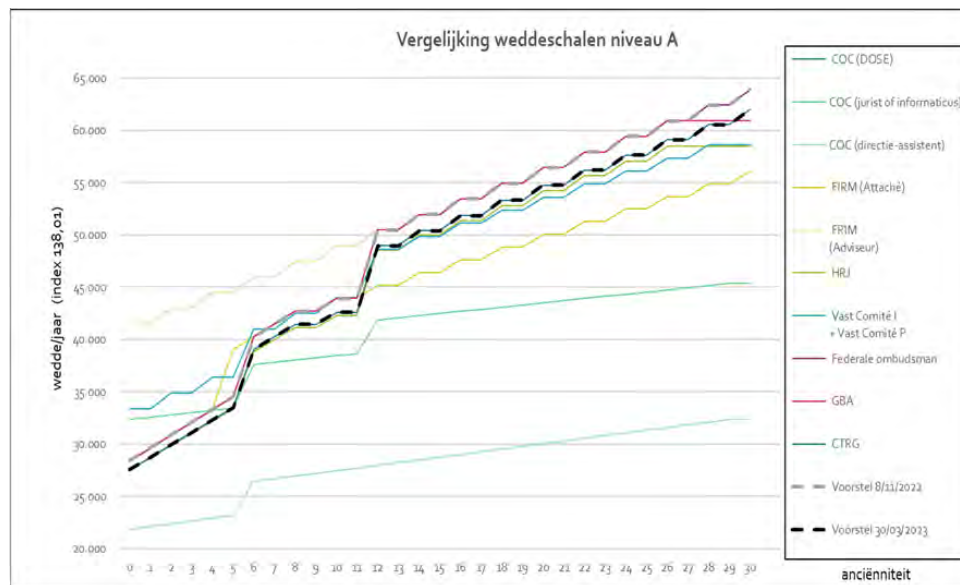
ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/17

De contractuele personeelsleden van niveau A bij de CTRG (drie) hebben momenteel geen vlakke loopbaan en blijven dus in de weddeschaal van hun aanvangsgraad (A₁). De huidige contractuele personeelsleden zullen naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dat voordeliger is.

2.3.3.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau A

Grafiek 1 vergelijkt de huidige weddeschalen van de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau A bij de acht dotatiegerechtigde instellingen met de voorstellen van gemeenschappelijke weddeschalen van 8 november 2022 en van 30 maart 2023.

Grafiek 1– Vergelijking weddeschalen niveau A



Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen en de Kamer van Volksvertegenwoordigers

Uit grafiek 1 blijkt dat de huidige weddeschalen voor het personeel van het secretariaat bij het COC (graden directie-assistent, jurist of informaticus) de laagste zijn. Deze personeelsleden (vijf) zullen dus het meeste voordeel behalen zodra het geharmoniseerde statuut in werking treedt. Voor de andere personeelsleden van niveau A (169) is het verschil in weddeschaal tussen het huidige en geharmoniseerde statuut minder groot.

Tot slot valt op dat de gemeenschappelijke weddeschalen in beide voorstellen voor de personeelsleden van niveau A met een geringe anciënniteit eerder lager liggen dan de huidige, terwijl het omgekeerde zich voordoet voor de personeelsleden van niveau A met een hoge anciënniteit. Het kantelpunt ligt bij een anciënniteit van twaalf jaar.

2.3.4 Niveau B

2.3.4.1 Geharmoniseerd statuut

Volgens het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zijn de gemeenschappelijke graden (aanvangs- en bevorderingsgraden) van niveau B:

- assistent (B₁; aanvangsgraad) en eerste assistent (B₂; na tien jaar loopbaananciënniteit).

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 18

In tabel 8 zijn de gemeenschappelijke weddeschalen opgenomen van de voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023 voor de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau B. In beide voorstellen bedraagt de loopbaanduur 30 jaar voor alle graden.

Tabel 8 – Gemeenschappelijke weddeschalen niveau B (beide voorstellen)

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Voorstel 08/11/2022		
Assistent (B1)	23.785 – 41.742	30
Eerste assistent (B2)	26.209 – 44.166	30
Voorstel 30/03/2023 (-3 %)		
Assistent (B1)	23.071 – 40.490	30
Eerste assistent (B2)	25.423 – 42.841	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

2.3.4.2 Huidige statuten

Tabel 9 geeft een overzicht van de huidige weddeschalen van niveau B bij de onderzochte dotatiegerechtigde instellingen.

Tabel 9 – Huidige weddeschalen niveau B

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
HRJ²²		
Deskundige (B1; aanvangsschaal)	21.325 – 35.365	30
Deskundige (B2; na zes jaar schaalanciënniteit)	23.966 – 38.006	30
Deskundige (B3; na zes jaar schaalanciënniteit)	26.361 – 41.781	30
Vast Comité P en Vast Comité I²³		
Secretaris (B; aanvangsgraad) ²⁴	23.750 – 35.450	26
Eerstaanwezend secretaris (B; na zes jaar graadanciënniteit)	25.900 – 38.900	26
Hoofdsecretaris (B; na zes jaar graadanciënniteit)	28.050 – 43.450	28
Federale Ombudsman²⁵		
Directie-assistent (B8/1)	23.785 – 41.742	30
GBA²⁶		
Directie-assistent (B8/1)	23.785 – 41.742	30

²² Bij de HRJ bestaan er momenteel drie graden van niveau B, terwijl het geharmoniseerde statuut maar twee graden (assistent: B1 en eerste assistent: B2) heeft.

²³ Bij het Vast Comité P en het Vast Comité I bestaan er momenteel drie graden van niveau B, terwijl het geharmoniseerde statuut maar twee graden (assistent: B1 en eerste assistent: B2) heeft.

²⁴ In de huidige statuten van het Vast Comité P en het Vast Comité I worden geen B1, B2 of B3 vermeld.

²⁵ Het huidige statuut van de federale Ombudsman kent twee graden van niveau B: directie-assistent (B8/1) en administratief assistent (B1 en B2). Op 1 januari 2024 waren er geen personeelsleden met de graad van administratief assistent bij de federale Ombudsman. De graad van directie-assistent heeft geen bevorderingsgraad, terwijl het geharmoniseerde statuut wel twee graden (assistent: B1 en eerste assistent: B2) heeft.

²⁶ Het huidige statuut van de GBA kent één graad van niveau B: directie-assistent (B8/1). Deze graad heeft geen bevorderingsgraad, terwijl het geharmoniseerde statuut wel twee graden (assistent: B1 en eerste assistent: B2) heeft.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/19

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
FIRM		
B8/1 ²⁷	23.785 – 41.742	30
B8/2(na vijf jaar schaalanciënniteit)	26.209 – 44.166	30
CTRG		
B1 (aanvangsgraad) ²⁸	23.071 – 40.490	30
B2 (na tien jaar graadanciënniteit)	25.423 – 42.841	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

2.3.4.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut

In tabel 10 wordt het minimum van de huidige weddeschaal voor de aanvangsgraad van niveau B vergeleken met het minimum uit het voorstel van 8 november 2022 en uit dat van 30 maart 2023. Voor de vergelijking van het maximum wordt de maximumwedde voor de (laatste) bevorderingsgraad gebruikt. Telkens wordt ook aangegeven hoeveel statutaire (S) en contractuele (C) personeelsleden onder deze weddeschaal vallen.

Tabel 10 – Vergelijking weddeschalen niveau B

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeels- leden op 01/01/2024
HRJ			
Deskundige			9 S en 1 C
Minimum	-10,34%	-7,57%	
Maximum	-5,40%	-2,47%	
Vast Comité P en Vast Comité I			
Secretaris			17 S
Minimum	-0,15%	+2,94%	
Maximum	-1,62%	+1,42%	
Federale Ombudsman			
Directie-assistent			6 S en 6 C
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	-5,49%	-2,57%	
GBA			
Directie-assistent			13 S en 6 C
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	-5,49%	-2,57%	
FIRM			
Niveau B			2 S
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	

²⁷ In het huidige statuut van het FIRM zijn er geen functiebenamingen opgenomen.

²⁸ In het huidige statuut van de CTRG zijn er geen functiebenamingen opgenomen.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 20

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024
CTRG			
Niveau B			4 S en 1 C
Minimum	-3,00%	0,00%	
Maximum	-3,00%	0,00%	

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

HRJ

Bij de HRJ liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau B aanzienlijk lager dan het minimum (-10,34 % of -7,57 %) en maximum (-5,40 % of -2,47 %) uit de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. De huidige statutaire personeelsleden van niveau B (negen personen) zullen dus in principe naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dit in werking treedt.

Het (enige) contractuele personeelslid van niveau B bij de HRJ heeft momenteel geen vlakke loopbaan en blijft dus in de weddeschaal voor de aanvangsschaal (B; deskundige). Ook voor dit personeelslid is het geharmoniseerde statuut voordeliger, waardoor hij dus in principe zal overstappen.

Vast Comité P en Vast Comité I

Bij het Vast Comité P en het Vast Comité I liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau B een beetje lager (-0,15 % en -1,62 %) dan die van het voorstel van 8 november 2022, maar zijn ze ietwat hoger (2,94 % of 1,42 %) dan die van het voorstel van 30 maart 2023. De huidige statutaire personeelsleden (zeventien: tien bij het Vast Comité P en zeven bij het Vast Comité I) zullen dus naar het geharmoniseerde statuut overstappen als het voorstel van 8 november 2022 wordt aanvaard. Als het voorstel van 30 maart 2023 wordt aanvaard, behoudt het huidige personeel zijn huidige en meer voordelige weddeschalen, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij hun vervanging.

Bij de beide vaste comités zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau B.

Federale Ombudsman

Het minimum van de huidige weddeschaal van niveau B bij de federale Ombudsman ligt op hetzelfde niveau als dat van het voorstel van 8 november 2022, maar is 3,09 % hoger dan dat van het voorstel van 30 maart 2023. Het huidige maximum ligt lager (-5,49 % of -2,57 %) dan dat van de beide voorstellen. De huidige statutaire personeelsleden (zes) zullen dus op een bepaald ogenblik in hun loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen.

Voor de contractuele personeelsleden van niveau B (zes) geldt hetzelfde.

GBA

Het minimum van de huidige weddeschaal van niveau B bij de GBA ligt op hetzelfde niveau als dat van het voorstel van 8 november 2022, maar is 3,09 % hoger dan dat van het voorstel van 30 maart 2023. Het huidige maximum ligt lager (-5,49 % of -2,57 %) dan dat van de beide voorstellen. De huidige statutaire personeelsleden (dertien) zullen dus op een bepaald ogenblik in hun loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen.

Voor de contractuele personeelsleden van niveau B (zes) geldt hetzelfde.

FIRM

Bij het FIRM liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau B op hetzelfde niveau als die van het voorstel van 8 november 2022, maar zijn ze 3,09 % hoger dan die van het voorstel van 30 maart 2023. De huidige statutaire personeelsleden van niveau B (twee) zullen dus bij de aanvaarding van het voorstel van 30 maart 2023 hun huidige, meer voordelige weddeschalen behouden, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij hun vervanging.

Bij het FIRM zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau B.

CTRG

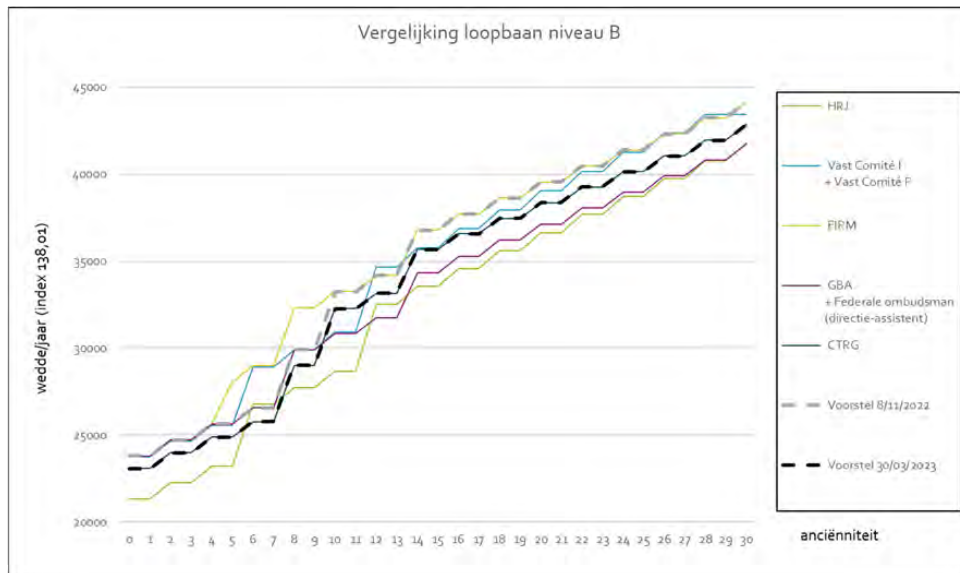
Bij de CTRG zijn het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau B dezelfde als die van het voorstel van 30 maart 2023, maar liggen ze lager (3 %) dan die van het voorstel van 8 november 2022. De huidige statutaire personeelsleden van niveau B (vier) zullen dus naar het geharmoniseerde statuut overstappen als het voorstel van 8 november 2022 wordt aanvaard.

Het (enige) contractuele personeelslid van niveau B heeft momenteel geen vlakke loopbaan en blijft dus in de weddeschaal voor de aanvangsgraad (B1). Dat personeelslid zal op een bepaald ogenblik in zijn loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen, omdat het daarin kan worden bevorderd.

2.3.4.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau B

Grafiek 2 vergelijkt de huidige weddeschalen van de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau B bij de acht dotatiegerechtigde instellingen met de voorstellen van gemeenschappelijke weddeschalen van 8 november 2022 en van 30 maart 2023.

Grafiek 2– Vergelijking weddeschalen niveau B



Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen en de Kamer van Volksvertegenwoordigers

Uit grafiek 2 blijkt dat de huidige weddeschalen voor de personeelsleden van niveau B bij de HRJ en voor de personeelsleden met de graad van directie-assistent bij de federale Ombudsman en bij de GBA de laagste zijn. Deze personeelsleden (in totaal 41: tien bij de HRJ, twaalf bij de federale

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 22

Ombudsman en negentien bij de GBA) zullen dus het meeste voordeel behalen zodra het geharmoniseerde statuut in werking treedt. Voor de andere personeelsleden van niveau B (24) is het verschil tussen de huidige weddeschalen en die van de voorstellen van het geharmoniseerde statuut eerder beperkt.

Al bij al zijn de verschillen tussen de huidige en de voorgestelde geharmoniseerde weddeschalen voor de personeelsleden van niveau B kleiner dan voor die van niveau A.

2.3.5 Niveau C

2.3.5.1 Geharmoniseerd statuut

Volgens het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zijn de gemeenschappelijke graden (aanvangs- en bevorderingsgraden) van niveau C:

- secretaris (C₁; aanvangsgraad), eerste secretaris (C₂; na zes jaar loopbaananciënniteit) en hoofdsecretaris (C₃; na twaalf jaar loopbaananciënniteit).

In tabel 11 zijn de gemeenschappelijke weddeschalen opgenomen van de voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023 voor de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau C. In beide voorstellen bedraagt de loopbaanduur 30 jaar voor alle graden.

Tabel 11 – Gemeenschappelijke weddeschalen niveau C (beide voorstellen)

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro) (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Voorstel 08/11/2022		
Secretaris (C ₁)	22.300 – 31.400	30
Eerste secretaris (C ₂)	23.750 – 35.450	30
Hoofdsecretaris (C ₃)	25.900 – 38.900	30
Voorstel 30/03/2023 (-3 %)		
Secretaris (C ₁)	21.631 – 30.458	30
Eerste secretaris (C ₂)	23.038 – 34.387	30
Hoofdsecretaris (C ₃)	25.123 – 37.733	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

2.3.5.2 Huidige statuten

Tabel 12 geeft een overzicht van de huidige weddeschalen van niveau C bij de dotatiegerechtigde instellingen.

Tabel 12 – Weddeschalen niveau C

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
HRJ		
Administratief assistent (C ₁ ; aanvangsschaal)	19.576 – 27.961	30
Administratief assistent (C ₂ ; na zes jaar schaalanciënniteit)	20.365 – 30.865	30
Administratief assistent (C ₃ ; na zes jaar schaalanciënniteit)	22.401 – 33.951	30
Vast Comité P en Vast Comité I		

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 23

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Bediende (C; aanvangsgraad) ²⁹	22.300 – 31.400	26
Eerstaanwendend bediende (C; na zes jaar graadanciënniteit)	23.750 – 35.450	26
Hoofdbediende (C; na zes jaar graadanciënniteit)	25.900 – 38.900	26
Federale Ombudsman³⁰		
Bode-chauffeur (C1)	22.153 – 34.528	30
GBA³¹		
Bestuursassistent (B1; aanvangsgraad)	20.057 – 33.932	30
Bestuursassistent (B2; na tien jaar graadanciënniteit) ³²	21.903 – 35.778	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

2.3.5.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut

In tabel 13 wordt het minimum van de huidige weddeschaal voor de aanvangsgraad van niveau C vergeleken met het minimum uit het voorstel van 8 november 2022 en uit dat van 30 maart 2023. Voor de vergelijking van het maximum wordt de maximumwedde voor de (laatste) bevorderingsgraad gebruikt. Telkens wordt ook aangegeven hoeveel statutaire (S) en contractuele (C) personeelsleden onder deze weddeschaal vallen.

Tabel 13 – Vergelijking weddeschalen niveau C

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024 (S en C)
HRJ			
Administratief assistent			8 S
Minimum	-12,22%	-9,50%	
Maximum	-12,72%	-10,02%	
Vast Comité P en Vast Comité I			
Bediende			7 S
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
Federale Ombudsman			
Bode-chauffeur			1 C
Minimum	-0,66%	+2,41%	
Maximum	-11,24%	-8,49%	

²⁹ In de huidige statuten van het Vast Comité P en het Vast Comité I worden geen C1, C2 of C3 vermeld.

³⁰ Bij de federale Ombudsman is er momenteel maar één graad van niveau C, terwijl het geharmoniseerde statuut drie graden (secretaris: C1, eerste secretaris: C2 en hoofdsecretaris: C3) heeft.

³¹ In het statuut van de GBA wordt vermeld dat voor de graad van bestuursassistent een diploma of getuigschrift van niveau C vereist is en dat de personeelsleden volgens de weddeschalen B1 en B2 worden bezoldigd.

³² Het personeelslid van de GBA dat bij de evaluatie de vermelding 'uitstekend' krijgt, kan één jaar sneller worden bevorderd.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 24

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024 (S en C)
GBA			
Bestuursassistent			9 S
Minimum	-10,06%	-7,28%	
Maximum	-8,03%	-5,18%	

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen

HRJ

Bij de HRJ liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau C aanzienlijk lager (-12,22 % en -12,72 % bij het eerste voorstel) dan in de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. De huidige statutaire personeelsleden van niveau C (acht) zullen dus naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra het in werking treedt.

Bij de HRJ zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau C.

Vast Comité P en Vast Comité I

Bij het Vast Comité P en het Vast Comité I liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau C op hetzelfde niveau als die van het voorstel van 8 november 2022, maar zijn ze hoger (3,09 %) dan die van het voorstel van 30 maart 2023. De huidige statutaire personeelsleden (in totaal zeven: zes bij het Vast Comité P en één bij het Vast Comité I) zullen dus hun huidige, meer voordelige weddeschalen behouden als het voorstel van 30 maart 2023 wordt aanvaard, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij hun vervanging.

Bij de beide Vaste Comités zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau C.

Federale Ombudsman

Bij de federale Ombudsman liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschaal van niveau C respectievelijk iets en aanzienlijk lager (-0,66 % en -11,24 %) dan die van het voorstel van 8 november 2022. Vergeleken met het voorstel van 30 maart 2023 is het huidige minimum ietwat hoger (2,41 %), maar het huidige maximum substantieel lager (-8,49 %). Bij de federale Ombudsman zijn er momenteel geen statutaire personeelsleden van niveau C.

Er werkt wel één contractueel personeelslid van niveau C bij de federale Ombudsman. Dit personeelslid heeft momenteel geen vlakke loopbaan en blijft dus in de eerste en enige graad van niveau C. Bij de beide voorstellen zal dit personeelslid op een bepaald ogenblik in de loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen, omdat het daarin kan worden bevorderd.

GBA

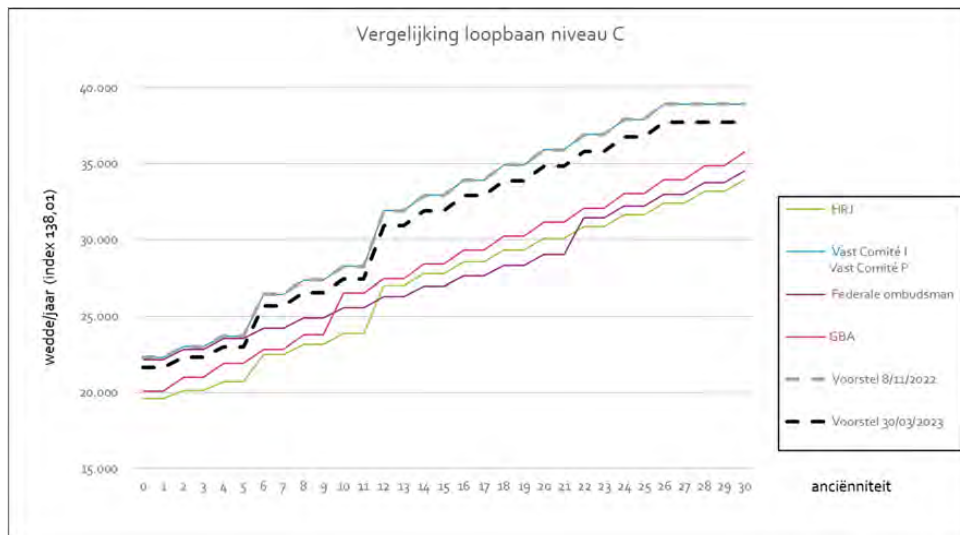
Bij de GBA liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau C substantieel lager (-10,06 % en -8,03 % bij het eerste voorstel) dan dat van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. De huidige statutaire personeelsleden van niveau C (negen) zullen dus in principe naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dit in werking treedt.

Bij de GBA zijn er zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau C.

2.3.5.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau C

Grafiek 3 vergelijkt de huidige weddeschalen van de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau C bij de dotatiegerechtigde instellingen met de voorstellen van de gemeenschappelijke weddeschalen van 8 november 2022 en van 30 maart 2023.

Grafiek 3– Vergelijking weddeschalen niveau C



Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerechtigde instellingen en de Kamer van Volksvertegenwoordigers

Uit grafiek 3 blijkt dat alleen voor de personeelsleden van het Vast Comité P en het Vast Comité I het verschil in weddeschaal tussen het huidige en geharmoniseerde statuut beperkt is. Voor de personeelsleden van de HRJ, de federale Ombudsman en de GBA zijn de huidige weddeschalen van niveau C lager dan de weddeschalen van de beide voorstellen. Deze personeelsleden (in totaal achttien) zullen dus een aanzienlijk voordeel genieten zodra het geharmoniseerde statuut in werking treedt.

2.3.6 Niveau D

2.3.6.1 Geharmoniseerd statuut

Volgens het ontwerp van het geharmoniseerde statuut zijn de gemeenschappelijke graden (aanvangs- en bevorderingsgraden) van niveau D:

- administratief medewerker (aanvangsgraad), eerste administratief medewerker (na zes jaar loopbaananciënniteit) en hoofd administratief medewerker (na twaalf jaar loopbaananciënniteit);
- medewerker schoonmaak (aanvangsgraad), eerste medewerker schoonmaak (na zes jaar loopbaananciënniteit) en hoofd medewerker schoonmaak (na twaalf jaar loopbaananciënniteit).

In tabel 14 zijn de gemeenschappelijke weddeschalen van de voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023 voor de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau D opgenomen. In beide voorstellen is de loopbaanduur voor alle graden 30 jaar.

Tabel 14 – Gemeenschappelijke weddeschalen niveau D (beide voorstellen)

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Voorstel 08/11/2022		
Administratief medewerker (D11)	19.750 – 26.900	30
Eerste administratief medewerker (D12)	21.300 – 30.400	30

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 26

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
Hoofd administratief medewerker (D13)	22.750 – 32.550	30
Medewerker schoonmaak (D21)	13.988 – 18.604	30
Eerste medewerker schoonmaak (D22)	14.741 – 20.296	30
Hoofd medewerker schoonmaak (D23)	15.061 – 22.215	30
Voorstel 30/03/2023 (-3 %)		
Administratief medewerker (D11)	19.158 – 26.093	30
Eerste administratief medewerker (D12)	20.661 – 29.488	30
Hoofd administratief medewerker (D13)	22.068 – 31.574	30
Medewerker schoonmaak (D21)	13.568 – 18.046	30
Eerste medewerker schoonmaak (D22)	14.299 – 19.687	30
Hoofd medewerker schoonmaak (D23)	14.609 – 21.549	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de Kamer van Volksvertegenwoordigers

2.3.6.2 Huidige statuten

Tabel 15 geeft een overzicht van de huidige weddeschalen van niveau D bij de dotatiegerechtigde instellingen.

Tabel 15 – Weddeschalen niveau D

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
HRJ		
Administratief medewerker (D2; aanvangsschaal)	17.837 – 22.748	29
Administratief medewerker (D3; na zes jaar schaalanciënniteit)	18.579 – 24.134	29
Administratief medewerker (D4; na zes jaar schaalanciënniteit)	18.899 – 26.053	29
Medewerker schoonmaak (D11; aanvangsschaal)	13.998 – 18.604	29
Medewerker schoonmaak (D12; na zes jaar schaalanciënniteit)	14.741 – 20.296	29
Medewerker schoonmaak (D13; na zes jaar schaalanciënniteit)	15.061 – 22.215	29
Vast Comité P en Vast Comité I		
Bode, chauffeur, receptionist-telefonist (D; aanvangsgraad) ³³	19.750 – 26.900	26
Eerstaanwend bode, eerstaanwend chauffeur, eerstaanwend receptionist-telefonist (D; na zes jaar graadanciënniteit)	21.300 – 30.400	26
Hoofdbode, hoofdchauffeur, hoofdreceptionist-telefonist (D na zes jaar graadanciënniteit)	22.750 – 32.550	28

³³ In de huidige statuten van het Vast Comité P en het Vast Comité I worden geen D1, D2 of D3 vermeld.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/27

	Weddeschalen minimum – maximum (in euro)	Loopbaanduur (in jaar)
GBA³⁴		
Medewerker (C1; aanvangsgraad)	17.534 – 27.464	30
Medewerker (C2; na tien jaar graadanciënniteit) ³⁵	18.858 – 28.788	30

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de dotatiegerichtigde instellingen

2.3.6.3 Vergelijking weddeschalen van de huidige statuten en het geharmoniseerd statuut

In tabel 16 wordt het minimum van de huidige weddeschaal voor de aanvangsgraad van niveau D vergeleken met het minimum uit het voorstel van 8 november 2022 en uit dat van 30 maart 2023. Voor de vergelijking van het maximum wordt de maximumwedde voor de (laatste) bevorderingsgraad gebruikt. Telkens wordt ook aangegeven hoeveel statutaire (S) en contractuele (C) personeelsleden onder deze weddeschaal vallen.

Tabel 16 – Vergelijking weddeschalen niveau D

	Verskil in % tussen huidige en voorstel 08/11/2022	Verskil in % tussen huidige en voorstel 30/03/2023	Aantal personeelsleden op 01/01/2024 (S en C)
HRJ			
Administratief medewerker			1 S en 1 C
Minimum	-9,69%	-6,90%	
Maximum	-19,96%	-17,49%	
Medewerker schoonmaak			1 C
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
Vast Comité P en Vast Comité I			
Bode, chauffeur, receptionist- telefonist			6 S
Minimum	0,00%	+3,09%	
Maximum	0,00%	+3,09%	
GBA			
Medewerker			3 S
Minimum	-11,22%	-8,48%	
Maximum	-11,56%	-8,82%	

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de HRJ, het Vast Comité P, het Vast Comité I en de GBA

HRJ

Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen voor de graad van administratief medewerker bij de HRJ zijn aanzienlijk lager (-9,69 % en -19,96 % bij het eerste voorstel) dan die van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. Het minimum en maximum van de huidige weddeschalen voor de graad van medewerker schoonmaak zijn gelijk aan die van het

³⁴ In het statuut van de GBA wordt vermeld dat voor de graad van medewerker geen diploma of getuigschrift vereist is en dat de personeelsleden volgens de weddeschalen C1 en C2 worden bezoldigd.

³⁵ Het personeelslid van de GBA dat bij de evaluatie de vermelding 'uitstekend' krijgt, kan één jaar sneller worden bevorderd.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/28

voorstel van 8 november 2022. Vergeleken met het voorstel van 30 maart 2023 liggen de huidige weddeschalen 3,09 % hoger.

De huidige administratieve medewerkers (één statutair en één contractueel) zullen dus in principe naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dit in werking treedt omdat dit voor hen voordeliger is, terwijl de medewerker schoonmaak (één contractueel) de huidige, meer voordelige weddeschaal zal behouden als het voorstel van 30 maart 2023 wordt aanvaard, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen als die medewerker wordt vervangen.

Vast Comité P en Vast Comité I

Bij het Vast Comité P en het Vast Comité I liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau D op hetzelfde niveau als die van het voorstel van 8 november 2022, maar zijn ze 3,09 % hoger dan die van het voorstel van 30 maart 2023. De huidige statutaire personeelsleden van niveau D (in totaal zes: vier bij het Vast Comité P en twee bij het Vast Comité I) zullen dus hun huidige, meer voordelige weddeschalen behouden als het voorstel van 30 maart 2023 wordt aanvaard, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen als deze personeelsleden worden vervangen.

Bij de beide vaste comités zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau D.

GBA

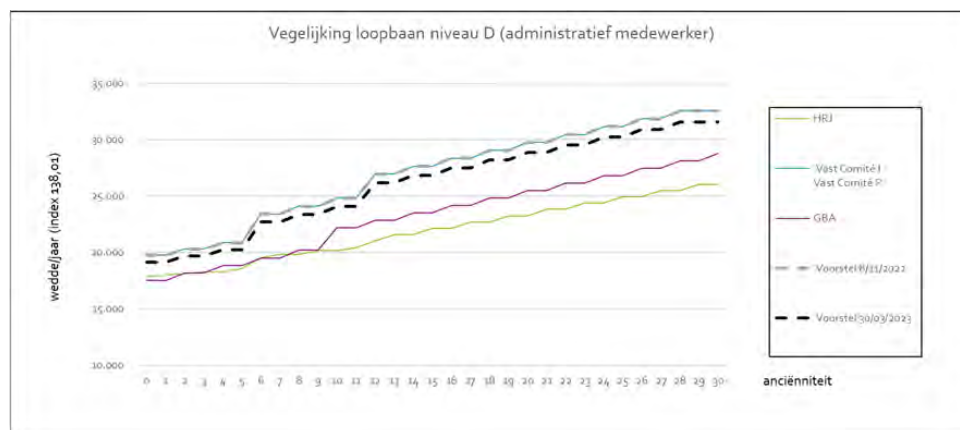
Bij de GBA liggen het minimum en maximum van de huidige weddeschalen van niveau D substantieel lager (-11,22 % en -11,56 % bij het eerste voorstel) dan die van de beide voorstellen voor het geharmoniseerde statuut. De huidige statutaire personeelsleden van niveau D (in totaal drie) zullen dus in principe naar het geharmoniseerde statuut overstappen zodra dit in werking treedt.

Bij de GBA zijn er zijn er geen contractuele personeelsleden van niveau D.

2.3.6.4 Grafische voorstelling van de weddeschalen niveau D

Grafieken 4 en 5 vergelijken de huidige weddeschalen van de aanvangs- en bevorderingsgraden van niveau D bij de onderzochte dotatiegerechtigde instellingen met de voorstellen van de gemeenschappelijke weddeschalen van 8 november 2022 en van 30 maart 2023.

Grafiek 4– Vergelijking weddeschalen niveau D (administratief medewerker)

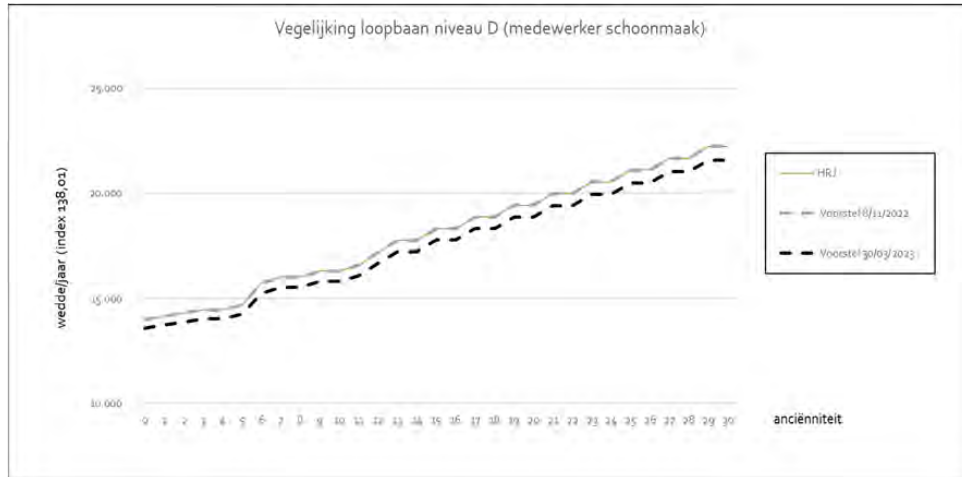


Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de HRJ, het Vast Comité P, het Vast Comité I, de GBA en de Kamer van Volksvertegenwoordigers

Uit grafiek 4 blijkt dat de huidige weddeschalen voor de graad van administratief medewerker bij de HRJ en bij de GBA de laagste zijn. Deze personeelsleden (in totaal vijf: twee bij de HRJ en drie

bij de GBA) zullen dus het meeste voordeel behalen zodra het geharmoniseerde statuut in werking treedt. Voor de personeelsleden bij het Vast Comité P en het Vast Comité I (in totaal zes) is het verschil tussen het huidige en geharmoniseerde statuut beperkt.

Grafiek 5– Vergelijking weddeschalen niveau D (medewerker schoonmaak)



Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van de HRJ en de Kamer van Volksvertegenwoordigers

Grafiek 5 toont aan dat de huidige weddeschalen voor de graad van medewerker schoonmaak bij de HRJ (één personeelslid) dezelfde zijn als die van het voorstel van 8 november 2022, maar hoger zijn dan die van het voorstel van 30 maart 2023.

2.4 Conclusies

Het Rekenhof heeft in dit hoofdstuk per instelling een vergelijking gemaakt tussen de huidige weddeschalen en deze uit de voorstellen voor een geharmoniseerd statuut.

Uit deze vergelijking kunnen de volgende conclusies worden getrokken:

- De meeste personeelsleden van de acht onderzochte dotatiegerechtigde instellingen zullen bij de aanvaarding van één van de beide voorstellen op een bepaald ogenblik in hun loopbaan naar het geharmoniseerde statuut overstappen omdat het voor hen dan voordeliger is³⁶. Deze conclusie geldt zowel voor statutaire als voor contractuele personeelsleden, en voor alle niveaus (A, B, C en D).
- Als het voorstel van 30 maart 2023 wordt aanvaard, zullen 56 personeelsleden hun huidige, meer voordelige weddeschaal behouden, zodat een besparing pas tot stand kan/zal komen bij hun vervanging:
 - zeven statutaire personeelsleden met een graad buiten de vlakke loopbaan: zes personeelsleden bij de federale Ombudsman en de directeur van het FIRM;
 - zestien statutaire personeelsleden van niveau A: vijftien bij de federale Ombudsman en één met de graad van adviseur bij het FIRM;
 - negentien statutaire personeelsleden van niveau B: tien bij het Vast Comité P, zeven bij het Vast Comité I en twee bij het FIRM;
 - zeven statutaire personeelsleden van niveau C: zes bij het Vast Comité P en één bij het Vast Comité I;

³⁶ Zie ook voetnoot 8.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/30

- zeven personeelsleden van niveau D: één contractueel (medewerker schoonmaak) bij de HRJ, vier statutaire bij het Vast Comité P en twee statutaire bij het Vast Comité I.

Tot slot is het belangrijk om op te merken dat de bovenstaande conclusies maar gelden voor de statutaire personeelsleden als in het geharmoniseerde statuut wordt opgenomen dat de gemeenschappelijke weddeschalen ook voor hen van toepassing worden als ze gunstiger zijn dan hun huidige weddeschalen (zie ook [punt 2.3.1](#)).

Hoofdstuk 3

Budgettaire impact

In dit laatste hoofdstuk berekent het Rekenhof de verwachte evolutie van de personeelsuitgaven op basis van de huidige weddeschalen en ook de evolutie ervan op basis van de voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023 (cf. punt 3.3 tot 3.5). Het Rekenhof toont ook de impact van de harmonisering van de weddeschalen op de begrotingen 2024-2028 van de instellingen (cf. punt 3.6). Tot slot analyseert het de effecten die de Kamer van Volksvertegenwoordigers kan verwachten als het voorstel van 30 maart 2023 wordt goedgekeurd (cf. punt 3.7).

3.1 Methodologie

Om de vraag van de Kamer te beantwoorden, heeft het Rekenhof een methodologie uitgewerkt op basis van de gegevens die de dotatiegerechtigde instellingen aan het Rekenhof hebben bezorgd. Het creëerde een tabel die de verwachte evolutie van de personeelsuitgaven berekent op basis van de huidige weddeschalen alsook op basis van de voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023, voor de periode 2024-2028. De tabellen hebben betrekking op alle betrokken instellingen gezamenlijk en ook elke instelling afzonderlijk, met berekeningen per niveau (A, B, C en D). De simulaties hebben enkel betrekking op de lonen en de weddes (en bijvoorbeeld niet op het vakantiegeld, de eindejaarstoelagen of de werkgeverslasten).

Al die gegevens kunnen ter beschikking worden gesteld van de vertegenwoordigers van de diensten van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de dotatiegerechtigde instellingen waarop de analyse betrekking heeft.

Bij de creatie van de tabellen heeft het Rekenhof gewerkt met een aantal hypothesen die het resultaat van de berekeningen kunnen beïnvloeden.

Ten eerste is het zo dat de door de instellingen aangeleverde gegevens werden afgeklopt op 1 januari 2024, en het Rekenhof heeft ze hernomen om de budgettaire impact in de komende jaren te berekenen. Daar vloeien bepaalde gevolgen uit voort:

- 1) Het aantal personeelsleden van elke instelling verandert niet in de periode 2024-2028. Het Rekenhof beschikt immers niet over gegevens waarmee het voor elke instelling de in- en uitstroom van personeel zou kunnen inschatten (bv. pensioen, ontslag, verbreking of beëindiging van een arbeidsovereenkomst).
 - Alle weddes die een instelling betaalt, worden volgens de hypothese doorbetaald in de volledige periode 2024-2028.
- 2) De arbeidsregeling van een personeelslid blijft onveranderd tot 31 december 2028³⁷. Het Rekenhof beschikt immers niet over gegevens waarmee het zou kunnen inschatten hoeveel personeelsleden kunnen worden gedetacheerd, een aanpassing van de werkregeling toegekend kunnen krijgen, enz.
 - De door een instelling gedragen globale wedde voor een gemiddeld jaar in functie van de arbeidsregeling blijft volgens de hypothese ongewijzigd in de volledige periode 2024-2028.
- 3) Personeelsleden die werden aangeworven vóór 1 januari 2024 genieten de meest voordelige van de twee weddeschalen (de oude of de nieuwe). De nieuwe schalen worden enkel toegepast voor de personeelsleden die in dienst kwamen na de inwerkingtreding van het nieuwe barema.

³⁷ Met uitzondering van een GBA-personeelslid van niveau A dat op 11 mei 2024 ontslag nam.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/ 32

→ Als wordt aangenomen dat in elke instelling het aantal personeelsleden onveranderd blijft in de periode 2024-2028 (cf. punt 1), is er geen enkel nieuw personeelslid dat in de simulaties binnenkomt en op wie de nieuwe schalen automatisch worden toegepast. De potentiële besparingen – in instellingen waar het nieuwe barema minder voordelig zou uitvallen – zijn dus niet zichtbaar in de simulatie.

- 4) Geen enkel gegeven werd geïndexeerd om tegen constante euro te kunnen werken (er was in de praktijk een indexering in december 2023 en een tweede in juni 2024).
→ De verhogingscoëfficiënten zijn 1,999 van januari tot november 2023, 2,0399 van december 2023 tot mei 2024 en 2,0807 vanaf juni 2024.

Ten tweede is het zo dat de gegevens over de anciënniteit van de personeelsleden niet altijd volledig zijn³⁸. Het Rekenhof heeft gewerkt met de hypothese dat, wanneer de gegevens over iemands anciënniteit niet werden meegedeeld, de anciënniteit van de betrokkene in de instelling nul maanden bedroeg op 1 januari 2024, wat tot gevolg heeft dat de betrokkene van weddeschaal verandert op 1 januari 2025 (wat dus geen gevolgen heeft voor de geldelijke anciënniteit van deze personeelsleden maar wel voor het moment waarop er een indexesprong zal plaatsvinden). Het Rekenhof heeft ook aangenomen dat de gegevens over de anciënniteit zijn uitgedrukt in maanden. Tot slot heeft het aangenomen dat de contractuele personeelsleden van de instellingen een loopbaan-, graad- en ook geldelijke anciënniteit genieten zoals bepaald in de artikelen 32 tot 36 van het geharmoniseerde statuut. Ze kunnen derhalve tijdens hun dienstjaren van schaal veranderen, net zoals statutaire personeelsleden.

Het Rekenhof heeft zijn tabellen opgesteld in Excel. Met dat programma kon het de gegevens analyseren die door de instellingen waren aangeleverd en kon het de budgettaire impact berekenen.

Het Rekenhof wijst echter op een *vertekening* bij het gebruik van de functie ZOEKEN(), wanneer men *"het mogelijk maakt een zoekopdracht uit te voeren in een rij of kolom en vanuit deze positie een waarde toe te wijzen in een tweede rij of kolom"*³⁹. Sommige instellingen werken met tweejarige cycli, waarbij de wedde van een personeelslid stijgt na twee jaar. De wedde van een personeelslid blijft dan gedurende twee jaar ongewijzigd, terwijl het niveau van de geldelijke anciënniteit met één eenheid stijgt. De functie ZOEKEN() verwijst dan automatisch naar de hoogste schaal. Bij de analyse die het Rekenhof uitvoerde, kreeg een personeelslid van een instelling die met tweejarige cycli werkt dus automatisch de hoogste schaal⁴⁰. Als gevolg daarvan worden de personeelsuitgaven lichtjes overschat, zowel voor de huidige weddeschalen als voor de schalen die samenhangen met de twee voorstellen tot harmonisering. De overschatting beperkt zich tot één jaar.

3.2 Geldigheid van de gegevens

Het Rekenhof heeft meerdere incoherenties vastgesteld in de gegevens van de instellingen. Over het algemeen gaat het bij de anciënniteit van de personeelsleden in een aantal gevallen over onvolledige gegevens, ofwel gegevens die zonder tijdseenheid worden uitgedrukt. Op die manier kan het Rekenhof niet weten of de voor een personeelslid aangeleverde anciënniteit overeenstemt met een algemene anciënniteit (die de volledige loopbaan beslaat), dan wel of het specifiek de anciënniteit bij de instelling betreft (dus enkel bij de huidige werkgever).

³⁸ De gegevens zijn niet correct of ontbreken voor de GBA, de HRJ en het FIRM.

³⁹ Microsoft, [ZOEKEN \(functie\)](#), pagina geraadpleegd op 13 augustus 2024, support.microsoft.com.

⁴⁰ Voorbeeld uit de gegevensanalyse: bij het Vast Comité P bedraagt de wedde van een personeelslid van niveau B1 25.550 euro op 1 januari 2024 (gegevens van het Vast Comité P). Om de weddeschaal van het personeelslid te bepalen, heeft het Rekenhof gebruik gemaakt van de zoekfunctie in Excel. Het resultaat was B1-5 (automatische verwijzing naar de hoogste schaal). Op basis van die schaal, die werd vastgelegd op 1 januari 2024, werden de volgende jaren berekend, onder meer voor de stijging qua schaal (het personeelslid gaat van B1-5 naar B1-6 in 2024). De wedde van 25.550 euro is echter ook gekoppeld aan schaal B1-4, dus de schaal van het personeelslid zou ook B1-4 kunnen zijn op 1 januari 2024, wat een verschuiving van één jaar impliceert voor de stijging qua schaal.

3.3 Verwachte evolutie van de personeelsuitgaven op basis van de huidige weddeschalen

Tabel 17 schetst voor alle instellingen de verwachte evolutie van de personeelsuitgaven op basis van de huidige weddeschalen. De uitgaven zijn berekend op basis van de huidige barema's van elke instelling en aan de hand van de gegevens op 1 januari 2024 (cf. punt 3.1).

De personeelsuitgaven 2024-2028 van alle instellingen samen zouden dan 57,67 miljoen euro bedragen.

Tabel 17 – Verwachte evolutie van de personeelsuitgaven voor alle instellingen op basis van de huidige weddeschalen en aan de hand van de gegevens op 1 januari 2024 (in euro)

Jaar	HRJ	Vast Comité P	Vast Comité I	Federale Ombudsman	GBA	COC	FIRM	CTRG	Totaal
2024	1.806.815,51	1.097.241,67	776.179,17	2.225.297,12	3.237.525,62	177.158,83	678.166,68	1.189.977,98	11.188.362,56
2025	1.824.224,85	1.100.990,00	784.000,00	2.264.578,60	3.306.338,80	177.897,83	689.647,00	1.213.264,08	11.360.941,16
2026	1.833.999,20	1.115.521,67	791.487,50	2.283.005,05	3.348.744,05	178.774,16	698.894,51	1.271.914,54	11.522.340,68
2027	1.845.468,10	1.120.961,67	808.070,83	2.310.787,00	3.409.875,97	180.317,50	708.560,75	1.336.015,95	11.720.057,77
2028	1.854.190,35	1.142.184,17	818.637,50	2.336.978,17	3.448.989,72	183.860,33	716.801,93	1.379.802,70	11.881.444,86
Totaal	9.164.698,01	5.576.899,17	3.978.375,00	11.420.645,93	16.751.474,15	898.008,65	3.492.070,86	6.390.975,25	57.673.147,02

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

Tabel 18 – Verwachte evolutie van de personeelsuitgaven voor alle instellingen op basis van de huidige weddeschalen en aan de hand van de gegevens op 1 januari 2024 (in euro en in procent)

Jaar	Totaal	Verschil ten opzichte van het jaar voordien	
		Bedragen	%
2024	11.188.362,56		
2025	11.360.941,16	+172.578,60	+1,54%
2026	11.522.340,68	+161.399,52	+1,42%
2027	11.720.057,77	+197.717,09	+1,72%
2028	11.881.444,86	+161.387,09	+1,38%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

3.4 Evolutie van de personeelsuitgaven op basis van het voorstel van 8 november 2022

Tabel 19 schetst de evolutie van de personeelsuitgaven voor het geheel van de instellingen. De uitgaven zijn berekend op basis van de weddeschalen in het voorstel van 8 november 2022, aan de hand van de gegevens op 1 januari 2024 (cf. punt 3.1) en volgens het door de instellingen goedgekeurde principe dat voor de huidige personeelsleden onmiddellijk het meest gunstige barema geldt.

De personeelsuitgaven 2024-2028 van alle instellingen samen zouden dan 59,47 miljoen euro bedragen. Dat is 1.797.740,58 euro meer dan wanneer de situatie ongewijzigd blijft.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/34

Tabel 19 – Evolutie van de personeelsuitgaven voor alle instellingen op basis van het voorstel van 8 november 2022 (in euro)

Jaar	HRJ	Vast Comité P	Vast Comité I	Federale Ombudsman	GBA	COC	FIRM	CTRG	Totaal
2024	1.878.778,01	1.119.647,07	795.900,25	2.249.323,28	3.254.562,23	192.578,00	683.505,01	1.213.725,46	11.388.019,31
2025	1.984.995,74	1.128.784,20	808.991,00	2.314.000,83	3.333.736,80	203.719,33	698.710,00	1.245.776,83	11.718.714,73
2026	2.001.903,39	1.146.227,40	822.283,33	2.337.963,82	3.379.483,01	206.241,75	710.978,51	1.311.252,38	11.916.333,59
2027	2.023.882,99	1.154.798,02	840.334,58	2.369.913,03	3.425.968,72	208.587,00	720.817,00	1.377.740,33	12.122.041,67
2028	2.037.623,56	1.182.052,78	851.407,42	2.396.162,63	3.487.810,93	216.398,75	729.422,68	1.424.899,55	12.325.778,30
Total	9.927.183,69	5.731.509,47	4.118.916,58	11.667.363,60	16.881.561,68	1.027.524,83	3.543.433,19	6.573.394,56	59.470.887,60

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

Tabel 20 – Evolutie van de personeelsuitgaven voor alle instellingen op basis van het voorstel van 8 november 2022 (in euro en in procent)

Jaar	Totaal	Verschil ten opzichte van het jaar voordien	
		Bedragen	%
2024	11.388.019,31		
2025	11.718.714,73	+330.695,42	+2,90%
2026	11.916.333,59	+197.618,86	+1,69%
2027	12.122.041,67	+205.708,08	+1,73%
2028	12.325.778,30	+203.736,63	+1,68%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

3.5 Evolutie van de personeelsuitgaven op basis van het voorstel van 30 maart 2023

Tabel 21 schetst de evolutie van de personeelsuitgaven voor het geheel van de instellingen. De uitgaven zijn berekend op basis van de weddeschalen in het voorstel van 30 maart 2023, aan de hand van de gegevens op 1 januari 2024 (cf. punt 3.1) en volgens het door de instellingen goedgekeurde principe dat voor de huidige personeelsleden onmiddellijk het meest gunstige barema geldt.

De personeelsuitgaven 2024-2028 van alle instellingen samen zouden dan 58,86 miljoen euro bedragen. Dat is 1.190.344,72 euro meer dan wanneer de situatie ongewijzigd blijft.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/35

Tabel 21 – Evolutie van de personeelsuitgaven voor alle instellingen op basis van het voorstel van 30 maart 2023 (in euro)

Jaar	HRJ	Vast Comité P	Vast Comité I	Federale Ombudsman	GBA	COC	FIRM	CTRG	Totaal
2024	1.864.252,93	1.109.742,98	787.460,08	2.248.739,78	3.248.064,63	190.778,30	682.094,29	1.191.715,98	11.322.848,97
2025	1.943.727,37	1.117.070,68	798.531,53	2.312.833,83	3.318.630,13	200.645,78	696.260,28	1.215.160,08	11.602.859,69
2026	1.956.747,53	1.133.620,64	811.000,90	2.336.796,82	3.360.805,71	201.886,67	707.712,21	1.273.851,79	11.782.422,27
2027	1.972.296,70	1.141.753,27	828.220,56	2.368.746,03	3.420.109,80	203.861,68	717.520,59	1.338.348,95	11.990.857,58
2028	1.981.528,34	1.166.692,75	838.474,42	2.394.995,63	3.461.533,18	211.076,08	726.066,05	1.384.136,78	12.164.503,24
Totaal	9.718.552,87	5.668.880,32	4.063.687,49	11.662.112,10	16.809.143,46	1.008.248,51	3.529.653,41	6.403.213,58	58.863.491,74

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

Tabel 22 – Evolutie van de personeelsuitgaven voor alle instellingen op basis van het voorstel van 30 maart 2023 (in euro en in procent)

Jaar	Totaal	Verschil ten opzichte van het jaar voordien	
		Bedragen	%
2024	11.322.848,97		
2025	11.602.859,69	+280.010,72	+2,47%
2026	11.782.422,27	+179.562,58	+1,55%
2027	11.990.857,58	+208.435,31	+1,77%
2028	12.164.503,24	+173.645,66	+1,45%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

3.6 Impact van de harmonisering van de weddeschalen

3.6.1 Alle instellingen

Tabel 23 vergelijkt de impact van de harmonisering van de weddeschalen op de personeelsuitgaven van het geheel van de instellingen voor de huidige barema's en voor de barema's zoals gewijzigd door de voorstellen van 8 november 2022 of 30 maart 2023.

Tabel 23 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen op de personeelsuitgaven voor alle instellingen (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	11.188.362,56	11.388.019,31	+1,78%	11.322.848,97	+1,20%
2025	11.360.941,16	11.718.714,73	+3,15%	11.602.859,69	+2,13%
2026	11.522.340,68	11.916.333,59	+3,42%	11.782.422,27	+2,26%
2027	11.720.057,77	12.122.041,67	+3,43%	11.990.857,58	+2,31%
2028	11.881.444,86	12.325.778,30	+3,74%	12.164.503,24	+2,38%
Totaal	57.673.147,02	59.470.887,60	+3,12%	58.863.491,74	+2,06%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens van alle instellingen

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/36

Het Rekenhof doet de volgende vaststellingen voor het geheel van de instellingen op basis van de huidige gegevens (cf. punt 3.1):

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou de duurste optie zijn: +3,12 % voor de periode 2024-2028 ten opzichte van de situatie met ongewijzigde weddeschalen;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 2,06 % duurder uitvallen in vergelijking met het niet wijzigen van de weddeschalen;
- de weddeschalen uit de voorstellen van 8 november 2022 of 30 maart 2023 invoeren, zou mettertijd alsnog duurder uitvallen.

De gegevens in tabel 23 zijn van algemene strekking en vlakken de verschillen tussen de instellingen uit. Verderop in dit punt schetst het Rekenhof de impact van de harmonisering van de weddeschalen voor elke instelling afzonderlijk.

3.6.2 Hoge Raad voor de Justitie

Tabel 24 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor de Hoge Raad voor de Justitie (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	1.806.815,51	1.878.778,01	+3,98%	1.864.252,93	+3,18%
2025	1.824.224,85	1.984.995,74	+8,81%	1.943.727,37	+6,55%
2026	1.833.999,20	2.001.903,39	+9,16%	1.956.747,53	+6,69%
2027	1.845.468,10	2.023.882,99	+9,67%	1.972.296,70	+6,87%
2028	1.854.190,35	2.037.623,56	+9,89%	1.981.528,34	+6,87%
Totalen	9.164.698,01	9.927.183,69	+8,32%	9.718.552,87	+6,04%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die de HRJ aanleverde

Voor de HRJ stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 8,32 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 6,04 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

3.6.3 Vast Comité P

Tabel 25 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor het Vast Comité P (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	1.097.241,67	1.119.647,07	+2,04%	1.109.742,98	+1,14%
2025	1.100.990,00	1.128.784,20	+2,52%	1.117.070,68	+1,46%
2026	1.115.521,67	1.146.227,40	+2,75%	1.133.620,64	+1,62%
2027	1.120.961,67	1.154.798,02	+3,02%	1.141.753,27	+1,85%
2028	1.142.184,17	1.182.052,78	+3,49%	1.166.692,75	+2,15%
Totalen	5.576.899,17	5.731.509,47	+2,77%	5.668.880,32	+1,65%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die het Vast Comité P aanleverde

Voor het Vast Comité P stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 2,77 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 1,65 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

3.6.4 Vast Comité I

Tabel 26 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor het Vast Comité I (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	776.179,17	795.900,25	+2,54%	787.460,08	+1,45%
2025	784.000,00	808.991,00	+3,19%	798.531,53	+1,85%
2026	791.487,50	822.283,33	+3,89%	811.000,90	+2,47%
2027	808.070,83	840.334,58	+3,99%	828.220,56	+2,49%
2028	818.637,50	851.407,42	+4,00%	838.474,42	+2,42%
Totalen	3.978.375,00	4.118.916,58	+3,53%	4.063.687,49	+2,14%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die het Vast Comité I aanleverde

Voor het Vast Comité I stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 3,53 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 2,14 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/38

3.6.5 Federale Ombudsman

Tabel 27 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor de federale Ombudsman (bedragen in euro en verschil in procent)

Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023					
Jaar	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	2.225.297,12	2.249.323,28	+1,08%	2.248.739,78	+1,05%
2025	2.264.578,60	2.314.000,83	+2,18%	2.312.833,83	+2,13%
2026	2.283.005,05	2.337.963,82	+2,41%	2.336.796,82	+2,36%
2027	2.310.787,00	2.369.913,03	+2,56%	2.368.746,03	+2,51%
2028	2.336.978,17	2.396.162,63	+2,53%	2.394.995,63	+2,48%
Totalen	11.420.645,93	11.667.363,60	+2,16%	11.662.112,10	+2,11%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die de federale Ombudsman aanleverde

Voor de federale Ombudsman stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 2,16 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 2,11 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

3.6.6 Gegevensbeschermingsautoriteit

Tabel 28 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor de Gegevensbeschermingsautoriteit (bedragen in euro en verschil in procent)

Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023					
Jaar	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	3.237.525,62	3.254.562,23	+0,53%	3.248.064,63	+0,33%
2025	3.306.338,80	3.333.736,80	+0,83%	3.318.630,13	+0,37%
2026	3.348.744,05	3.379.483,01	+0,92%	3.360.805,71	+0,36%
2027	3.409.875,97	3.425.968,72	+0,47%	3.420.109,80	+0,30%
2028	3.448.989,72	3.487.810,93	+1,13%	3.461.533,18	+0,36%
Totalen	16.751.474,15	16.881.561,68	+0,78%	16.809.143,46	+0,34%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die de GBA aanleverde

Voor de GBA stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 0,78 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 0,34 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/39

3.6.7 Controleorgaan op de Politionele Informatie

Tabel 29 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor het Controleorgaan op de Politionele Informatie (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	177.158,83	192.578,00	+8,70%	190.778,30	+7,69%
2025	177.897,83	203.719,33	+14,51%	200.645,78	+12,79%
2026	178.774,16	206.241,75	+15,36%	201.886,67	+12,93%
2027	180.317,50	208.587,00	+15,68%	203.861,68	+13,06%
2028	183.860,33	216.398,75	+17,70%	211.076,08	+14,80%
Totalen	898.008,65	1.027.524,83	+14,42%	1.008.248,51	+12,28%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die het COC aanleverde

Voor het COC stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 14,42 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 12,28 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

3.6.8 Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens

Tabel 30 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor het Federaal Instituut voor de Rechten van de Mens (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	678.166,68	683.505,01	+0,79%	682.094,29	+0,58%
2025	689.647,00	698.710,00	+1,31%	696.260,28	+0,96%
2026	698.894,51	710.978,51	+1,73%	707.712,21	+1,26%
2027	708.560,75	720.817,00	+1,73%	717.520,59	+1,26%
2028	716.801,93	729.422,68	+1,76%	726.066,05	+1,29%
Totalen	3.492.070,86	3.543.433,19	+1,47%	3.529.653,41	+1,08%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die het FIRM aanleverde

Voor het FIRM stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 1,47 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 1,08 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/40

3.6.9 Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen

Tabel 31 – Impact van de harmonisering van de weddeschalen voor de Centrale Toezichtsraad voor het Gevangeniswezen (bedragen in euro en verschil in procent)

Jaar	Vergelijking ongewijzigde situatie / Voorstellen van 8 november 2022 en 30 maart 2023				
	Zonder wijziging van de barema's	Voorstel van 8 november 2022	Δ in vergelijking met de huidige barema's	Voorstel van 30 maart 2023	Δ in vergelijking met de huidige barema's
2024	1.189.977,98	1.213.725,46	+2,00%	1.191.715,98	+0,15%
2025	1.213.264,08	1.245.776,83	+2,68%	1.215.160,08	+0,16%
2026	1.271.914,54	1.311.252,38	+3,09%	1.273.851,79	+0,15%
2027	1.336.015,95	1.377.740,33	+3,12%	1.338.348,95	+0,17%
2028	1.379.802,70	1.424.899,55	+3,27%	1.384.136,78	+0,31%
Totalen	6.390.975,25	6.573.394,56	+2,85%	6.403.213,58	+0,19%

Bron: Rekenhof, op basis van de gegevens die de CTRG aanleverde

Voor de CTRG stelt het Rekenhof het volgende vast:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 2,85 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 0,19 % duurder uitvallen dan de optie waarbij de weddeschalen niet worden gewijzigd.

3.7 Verwachte effecten van het voorstel van 30 maart 2023

In dit punt analyseert het Rekenhof de effecten die de Kamer van Volksvertegenwoordigers kan verwachten als de op 30 maart 2023 voorgestelde weddeschalen zouden worden ingevoerd. Ter herinnering, volgens de Kamer zullen de nieuwe weddeschalen uit het voorstel:

- op lange termijn besparingen opleveren voor bepaalde instellingen;
- op korte termijn tot bijkomende uitgaven leiden voor andere instellingen⁴¹;
- een vorm van financiële solidariteit tot stand brengen tussen de instellingen van die beide groepen⁴².

Op basis van de gegevens waarover het Rekenhof beschikt en op basis van de analyses die het uitvoerde (cf. tabel 7), is het van oordeel dat onmogelijk met zekerheid kan worden bepaald wanneer de besparingen zich zullen voordoen en hoe groot ze zullen zijn. Er valt ook niet te bepalen of alle instellingen zullen kunnen besparen, laat staan wanneer en in welke mate het voorstel van 30 maart 2023 een financiële solidariteit tussen de betrokken instellingen mogelijk zal maken. Op basis van de cijfers in de voorgaande tabellen bevestigt het Rekenhof dat alle instellingen op korte termijn bijkomende uitgaven zullen moeten dragen in de periode 2024-2028 (cf. punt 3.6.1) aangezien meteen het meest voordelige barema wordt toegepast voor de huidige personeelsleden.

De personeelsuitgaven 2024-2028 van alle instellingen zouden immers met 2,06 % (zijnde 1.190.344,72 euro) toenemen in vergelijking met de huidige evolutie (cf. punt 3.6.1) als het voorstel

⁴¹ Volgens de diensten van de Kamer van Volksvertegenwoordigers zal het voorstel van 30 maart 2023 tot gevolg hebben dat de nieuwe barema's "voor andere instellingen leiden tot extra uitgaven op korte termijn voor zover hun huidige barema's minder gunstig zijn. Het bestaand personeel zal immers meteen genieten van de nieuwe barema's, waardoor de meeruitgave onmiddellijk ontstaat".

⁴² Volgens de diensten van de Kamer van Volksvertegenwoordigers zal het voorstel van 30 maart 2023 tot gevolg hebben dat de nieuwe barema's "leiden tot een vorm van financiële solidariteit tussen al de betrokken instellingen waarbij de meeruitgaven van de ene instelling zullen worden gefinancierd door de mindere uitgaven van de andere instelling".

van 30 maart 2023 wordt aangenomen en het meest voordelige barema voor het huidige personeel wordt toegepast.

3.8 Conclusies

Het Rekenhof heeft geanalyseerd wat de impact van een harmonisering van de weddeschalen zou zijn voor de begrotingen van de instellingen in de periode 2024-2028 en komt tot het volgende besluit:

- de weddeschalen niet aanpassen zou de goedkoopste optie zijn voor alle instellingen;
- de weddeschalen uit het voorstel van 8 november 2022 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 de duurste optie zijn voor alle instellingen;
- de weddeschalen uit het voorstel van 30 maart 2023 invoeren, zou voor de periode 2024-2028 voor alle instellingen duurder uitvallen dan de optie waarbij de barema's niet worden gewijzigd, maar zou minder duur zijn dan de barema's uit het voorstel van 8 november 2022;
- de budgettaire impact zou niet voor elke afzonderlijke instelling dezelfde zijn (zo zouden de barema's uit het voorstel van 8 november 2022 voor het Controleorgaan op de Politie 14,42 % duurder uitvallen, tegenover 0,78 % voor de Gegevensbeschermingsautoriteit).

Het Rekenhof analyseerde ook de effecten die de Kamer van Volksvertegenwoordigers kan verwachten als de op 30 maart 2023 voorgestelde weddeschalen en de toepassing van het meest voordelige barema zouden worden ingevoerd.

Het Rekenhof bevestigt dat er vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe barema's enkel besparingen zullen worden gerealiseerd bij de vervanging van bestaande personeelsleden. Het kan echter niet precies bepalen wanneer en bij welke instellingen de besparingen zich zullen voordoen, noch hoe groot ze zullen zijn.

Bij toepassing van het meest voordelige barema voor de huidige personeelsleden zullen alle instellingen echter bijkomende uitgaven moeten dragen in de periode 2024-2028 zolang er in die periode geen uitstroom/vervanging plaatsvindt.

In de periode 2024-2028 zouden de personeelsuitgaven van alle instellingen met 2,06 % toenemen in vergelijking met de huidige evolutie van hun uitgaven, als de op 30 maart 2023 voorgestelde barema's en de toepassing van de meest voordelige weddeschaal worden ingevoerd. Een vorm van financiële solidariteit tussen de instellingen is weliswaar mogelijk, maar in dit stadium is het onmogelijk te bepalen hoelang die solidariteit zal duren en welke besparingen tijdens die periode zullen worden gerealiseerd, gelet op de in punt 3.1 aangehaalde onbekende elementen aangaande de personeelsevoluties.

ADVIES OVER HET GEHARMONISEERDE STATUUT VOOR DE DOTATIEGERECHTIGDE INSTELLINGEN/42



ADRES
Rekenhof
Regentschapsstraat 2
1000 Brussel

TEL.
+32 2 551 81 11

rekenhof.be



Le statut harmonisé des institutions à dotation

Demande d'avis du 26 janvier 2024 de la Chambre des représentants



Rapport adopté le 6 novembre 2024 par l'assemblée générale de la Cour des comptes

TABLE DES MATIÈRES / 2

Chapitre 1	4
Introduction	4
1.1 Cadre	4
1.2 Calendrier de l'audit	4
Chapitre 2	6
Comparaison des carrières	6
2.1 Composition du personnel	6
2.2 Possibilités de promotion	6
2.2.1 Statut harmonisé	6
2.2.2 Statuts actuels	7
2.3 Comparaison des échelles de traitement par niveau	7
2.3.1 Points de départ du statut harmonisé	7
2.3.2 Grades en dehors de la carrière plane	8
2.3.2.1 Statut harmonisé	8
2.3.2.2 Statuts actuels	8
2.3.2.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé	9
2.3.3 Niveau A	11
2.3.3.1 Statut harmonisé	11
2.3.3.2 Statuts actuels	12
2.3.3.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé	13
2.3.3.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau A	17
2.3.4 Niveau B	17
2.3.4.1 Statut harmonisé	17
2.3.4.2 Statuts actuels	18
2.3.4.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé	19
2.3.4.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau B	21
2.3.5 Niveau C	22
2.3.5.1 Statut harmonisé	22
2.3.5.2 Statuts actuels	22
2.3.5.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé	23
2.3.5.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau C	25
2.3.6 Niveau D	25
2.3.6.1 Statut harmonisé	25
2.3.6.2 Statuts actuels	26
2.3.6.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé	27
2.3.6.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau D	28
2.4 Conclusions	29
Chapitre 3	31
Incidence budgétaire	31
3.1 Méthodologie	31
3.2 Validité des données	32
3.3 Évolution attendue des dépenses de personnel selon les échelles de traitement actuelles	32
3.4 Évolution des dépenses de personnel selon la proposition du 8 novembre 2022	33
3.5 Évolution des dépenses de personnel selon la proposition du 30 mars 2023	34
3.6 Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement	35
3.6.1 Ensemble des institutions	35
3.6.2 Conseil supérieur de la justice	36
3.6.3 Comité permanent P	37

TABLE DES MATIÈRES / 3

3.6.4	Comité permanent R	37
3.6.5	Médiateur fédéral	38
3.6.6	Autorité de protection des données	38
3.6.7	Organe de contrôle de l'information policière	39
3.6.8	Institut fédéral des droits humains	39
3.6.9	Conseil central de surveillance pénitentiaire	40
3.7	Effets escomptés de la proposition du 30 mars 2023	40
3.8	Conclusions	41

Chapitre 1

Introduction

1.1 Cadre

Dans sa lettre du 26 janvier 2024, la présidente de la Chambre des représentants a demandé à la Cour des comptes de réaliser un audit des conséquences financières d'une éventuelle harmonisation des carrières et échelles de traitement de plusieurs institutions à dotation, à savoir le Conseil supérieur de la justice (CSJ), le Comité permanent de contrôle des services de police (Comité permanent P), le Comité permanent de contrôle des services de renseignement et de sécurité (Comité permanent R), le Médiateur fédéral, l'Autorité de protection des données (APD), l'Organe de contrôle de l'information policière (COC), l'Institut fédéral pour la protection et la promotion des droits humains (IFDH) et le Conseil central de surveillance pénitentiaire (CCSP)¹.

La Chambre des représentants souhaitait que la Cour des comptes établisse un tableau comparatif des échelles de traitement (de la carrière plane) des institutions à dotation concernées et détermine l'incidence de ses propositions sur les budgets des années 2025 à 2028. La lettre renvoyait aussi explicitement à une étude similaire que la Cour des comptes avait réalisée en 2009 à la suite d'une demande d'avis portant sur les échelles de traitement du CSJ².

Aucun calendrier précis n'a été avancé pour l'analyse, mais le souhait de la Chambre des représentants était de viser l'ouverture de la nouvelle année parlementaire.

1.2 Calendrier de l'audit

Le 15 mars 2024, une réunion informelle a eu lieu au Forum avec des représentants de la Chambre des représentants, de la Cour des comptes et de plusieurs institutions à dotation. Un représentant de la Chambre a explicité la demande d'avis : depuis des années déjà, on recherche davantage de synergies entre les institutions à dotation de petite taille, dans le but d'arriver à une stratégie commune dans une série de domaines, par exemple la gestion du parc automobile, les marchés publics, la mobilité interne et les statuts.

Les différences existantes dans les statuts ont motivé l'élaboration d'une proposition de statut harmonisé reprenant également des échelles de traitement communes. Une première proposition du 8 novembre 2022 a tenté de conserver au maximum les droits acquis, ce qui entraînait des conséquences budgétaires considérables. En raison de ces surcoûts importants, une deuxième proposition du 30 mars 2023 a réduit les échelles de traitement communes de 3 % de manière linéaire³.

Il est également ressorti de la rencontre informelle que la méthode utilisée par la Cour des comptes en 2009 était privilégiée pour la nouvelle étude. Ce rapport se compose donc de deux parties : une première partie compare, par niveau (A, B, C et D), les échelles de traitement actuelles des

¹ Ce statut harmonisé s'appliquera également aux Commissions de nomination réunies pour le notariat ainsi qu'à la Commission administrative chargée de la surveillance des méthodes spécifiques et exceptionnelles de recueil de données par les services de renseignement et de sécurité, mais ces deux institutions ne font pas partie du groupe de travail consacré à l'élaboration d'un statut du personnel harmonisé pour les institutions à dotation et ne sont donc pas reprises dans la mission confiée par la Chambre des représentants à la Cour des comptes.

² L'audit de 2009 comparait aussi la carrière pécuniaire « normale » ou « attendue » au CSJ à celle de plusieurs institutions à dotation. Il s'est focalisé sur une comparaison des échelles de traitement (en se basant sur une ancienneté de départ de zéro année), sans prendre en considération les avantages complémentaires ni les allocations.

³ Ces propositions ont été élaborées par un groupe de travail composé de représentants des huit institutions à dotation et des services de la Chambre des représentants.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 5

institutions concernées à celles des propositions de statut harmonisé (voir le [point 2.1](#)) et une seconde examine l'évolution des dépenses de personnel et les répercussions de l'harmonisation des échelles de traitement sur les budgets 2025 à 2028 pour les deux propositions ([chapitre 3](#)). La Chambre a également indiqué que l'audit devait entièrement partir de zéro⁴.

Le 26 mars 2024, la Cour des comptes a demandé par courriel au fonctionnaire dirigeant et/ou au représentant des institutions à dotation concernées de communiquer les données suivantes :

- la composition du personnel au 1^{er} janvier 2024 (nombres par niveau et ventilés entre emploi statutaire et contractuel) ;
- les échelles de traitement (à 100 %) d'application au 1^{er} janvier 2024 ;
- le statut pécuniaire, en particulier les dispositions relatives aux promotions (évolution vers une échelle de traitement supérieure du même niveau et possibilité d'être promu à un niveau supérieur) ;
- les dispositions pécuniaires d'application à l'emploi contractuel (bloqué ou non dans la première échelle de traitement d'un niveau donné et accès éventuel aux échelles supérieures) ;
- un tableau Excel reprenant, par niveau, un récapitulatif de la composition du personnel, indiquant, par membre du personnel, les données suivantes (anonymisées) : l'échelle de traitement applicable au 1^{er} janvier 2024, le traitement effectif (traitement annuel à l'indice 138,01), la nature de l'emploi (statutaire ou contractuel), l'ancienneté pécuniaire (en années et en mois complets) au 1^{er} janvier 2024, le régime de travail (temps plein ou partiel) et l'année de naissance.

Les huit institutions à dotation ont communiqué les données entre avril et mi-juillet 2024 à la Cour des comptes.

Fin septembre, les constatations et conclusions ont été soumises aux institutions concernées dans le cadre d'une procédure contradictoire.

⁴ Il a été explicitement demandé à la Cour des comptes de ne pas se limiter à la validation (et à l'extrapolation éventuelle) des calculs déjà effectués par le groupe de travail.

Chapitre 2

Comparaison des carrières

2.1 Composition du personnel

Le tableau 1 donne un aperçu du nombre de membres du personnel des huit institutions à dotation au 1^{er} janvier 2024. Le directeur général et les membres du service Enquêtes du Comité permanent P ainsi que le chef et les membres du service Enquêtes du Comité permanent R n'y sont pas repris, étant donné que les réformes prévues ne les concernent pas. Le personnel a été réparti par niveau (A⁵, B, C et D) et entre emploi statutaire (S) et contractuel (C).

Tableau 1 – Personnel des institutions à dotation au 1^{er} janvier 2024

	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D	S/C	Total
CSJ	25	10	8	3	39/7	46
Comité permanent P	9	10	6	4	28/1	29
Comité permanent R	7	7	1	2	17/0	17
Médiateur fédéral	31	12	1	/	27/17	44
APD	61	19	9	3	75/17	92
COC	8	/	/	/	5/3	8
IFDH	13	2	/	/	15/0	15
CCSP	32	5	/	/	33/4	37
Total	186	65	25	12	239/49	288

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

Il ressort du tableau 1 qu'au 1^{er} janvier 2024, 288 membres du personnel travaillaient au total dans les huit institutions examinées, dont 239 statutaires (82,99 %) et 49 contractuels (17,01 %). L'APD emploie le plus de membres du personnel (92) et le COC le moins (8). Le tableau montre également que les niveaux A et B sont les plus représentés (87,15 %). En outre, quatre des huit institutions examinées n'emploient pas de membres du personnel de niveau D ; trois des quatre institutions n'ont pas non plus de membres du personnel de niveau C.

2.2 Possibilités de promotion

2.2.1 Statut harmonisé

Selon le projet de statut harmonisé, les promotions du personnel se font dans la carrière plane ou en dehors de celle-ci :

- promotion dans la carrière plane : le membre du personnel est recruté dans la carrière plane dans le premier grade et peut, en fonction de son ancienneté dans cette carrière⁶ et de son ou ses évaluation(s), être promu à un ou plusieurs grades de promotion ;

⁵ Les membres du personnel titulaires d'un grade en dehors de la carrière plane (douze personnes au total) sont tous rémunérés selon une échelle de traitement du niveau A. Ces membres du personnel ont donc été repris dans la colonne Niveau A.

⁶ Dans le projet de statut harmonisé, il est question d'« ancienneté de carrière », qui est calculée à partir de la date à laquelle le membre du personnel se trouve dans une des carrières planes énumérées à l'annexe 1 (grades dans la carrière plane) du statut harmonisé. Elle prend en considération les services prestés par le membre du personnel dans chacune des institutions à dotation.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 7

- promotion en dehors de la carrière plane : le membre du personnel peut être promu en dehors de la carrière plane à une fonction vacante, prévue dans le cadre du personnel de l'institution à dotation et dont la nature consiste à planifier, organiser, coordonner et diriger dans un service, une section ou dans l'institution. Ces promotions en dehors de la carrière plane se font par une procédure interne ou externe (selon une décision du comité de direction, de l'assemblée générale ou du conseil d'administration), les candidats devant répondre à certaines conditions.

Après l'entrée en vigueur du statut harmonisé, les dispositions relatives aux promotions s'appliqueront aussi aux membres du personnel contractuels des institutions à dotation concernées.

2.2.2 Statuts actuels

Dans les huit institutions à dotation examinées, le personnel statutaire est promu dans la carrière plane, selon deux cas de figure :

- la promotion à un grade ou une échelle de traitement supérieur dans un même niveau : cette promotion a lieu après un certain nombre d'ans d'ancienneté de grade ou d'échelle (qui varie selon l'institution et le niveau du membre du personnel), en tenant compte de l'évaluation ou des évaluations du membre du personnel dans le grade ou l'échelle de traitement actuel ;
- la promotion par accession à un niveau supérieur : cette promotion se fait par une procédure de sélection ou un concours. Cette possibilité n'existe que dans les statuts du CSJ, du Comité permanent P⁷ et du Comité permanent R et n'est appliquée que de manière exceptionnelle.

Les membres du personnel contractuels de ces institutions à dotation ne peuvent en principe pas être promus et restent donc pour le moment dans leur premier grade. Seuls les membres du personnel contractuels de niveau D (personnel administratif et de nettoyage) du CSJ peuvent, après 6 ans d'ancienneté d'échelle, accéder à une échelle supérieure.

2.3 Comparaison des échelles de traitement par niveau

2.3.1 Points de départ du statut harmonisé

Selon le projet de statut harmonisé, les échelles de traitement communes s'appliqueront aux nouveaux membres du personnel recrutés par les institutions à dotation concernées ainsi qu'aux membres du personnel stagiaires et contractuels actuels si ces échelles de traitement communes sont plus avantageuses⁸ que leurs échelles actuelles.

Dans les statuts actuels de la plupart des institutions à dotation, il est toutefois question d'« ancienneté de grade » (calculée à partir de la date à laquelle le membre du personnel occupe un grade donné dans la carrière plane dans une institution donnée) ou d'« ancienneté d'échelle » (soit l'ancienneté pécuniaire acquise par le membre du personnel dans une échelle de traitement donnée).

⁷ Au Comité permanent P, cette possibilité est en outre limitée aux gestionnaires de dossier de niveau B. Les candidats internes qui ne disposent pas d'un diplôme requis pour le niveau B peuvent encore avoir recours à cette possibilité pour être promu.

⁸ Les institutions à dotation concernées et la Chambre des représentants n'ont toutefois pas encore décidé « quand » l'avantage d'une échelle de traitement supérieure doit être garanti : soit à tout moment de la carrière, soit au moment où les nouvelles échelles de traitement entrent en vigueur. Dans le premier cas, les droits acquis sont garantis au maximum et une comparaison doit donc être effectuée à chaque changement dans la carrière. Pour chaque membre du personnel, l'« ancienne » carrière et la « nouvelle » sont comparées à chaque changement pour déterminer quelle est la plus avantageuse. Il se peut donc qu'un membre du personnel passe d'un statut à l'autre plusieurs fois au cours de sa carrière.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 8

Les échelles de traitement communes du statut harmonisé s'appliqueraient aussi aux membres du personnel statutaires actuels si celles-ci sont plus avantageuses que leurs échelles de traitement actuelles, mais cela n'a pas encore été repris dans le projet de statut harmonisé⁹.

2.3.2 Grades en dehors de la carrière plane

2.3.2.1 Statut harmonisé

Le projet de statut harmonisé reprend les grades communs suivants en dehors de la carrière plane (grades initiaux et grades de promotion) :

- administrateur (A4 ; premier grade) et premier administrateur (A6 ; après 6 ans d'ancienneté de carrière) ;
- conseiller-coordonateur (A3 ; premier grade) et premier conseiller-coordonateur (A4 ; après 6 ans d'ancienneté de carrière).

Le tableau 2 reprend les échelles de traitement communes pour les grades initiaux et les grades de promotion en dehors de la carrière plane issues de la proposition du 8 novembre 2022 et de celle du 30 mars 2023. Dans les deux propositions, la durée de la carrière (pécuniaire) (ci-après la « durée de la carrière ») est de 30 ans pour l'ensemble des grades.

Tableau 2 – Échelles de traitement communes des grades en dehors de la carrière plane

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Proposition du 8 novembre 2022		
Administrateur (A4)	43.807 – 66.202	30
Premier administrateur (A6)	53.427 – 72.836	30
<hr/>		
Conseiller-coordonateur (A3)	41.499 – 63.894	30
Premier conseiller-coordonateur (A4)	43.807 – 66.202	30
<hr/>		
Proposition du 30 mars 2023 (-3 %)		
Administrateur (A4)	42.493 – 64.216	30
Premier administrateur (A6)	51.824 – 70.651	30
<hr/>		
Conseiller-coordonateur (A3)	40.254 – 61.977	30
Premier conseiller-coordonateur (A4)	42.493 – 64.216	30

Source : Cour des comptes à partir des données de la Chambre des représentants

2.3.2.2 Statuts actuels

Seuls le CSJ, le Médiateur fédéral, l'IFDH et le CCSP prévoient des grades comparables aux grades repris dans le projet de statut harmonisé en tant que grades en dehors de la carrière plane (administrateur et conseiller-coordonateur). Le tableau suivant en présente un récapitulatif.

⁹ Ce point de départ a également été confirmé par le représentant de la Chambre des représentants lors de la réunion informelle du 15 mars 2024.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 9

Tableau 3 – Échelles de traitement des grades en dehors de la carrière plane

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
CSJ		
Administrateur (A5 ; échelle de départ)	48.990 – 64.621	22
Administrateur (A6 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	51.631 – 68.560	22
Premier auditeur-coordonateur (A4) ¹⁰	42.207 – 62.101	28
Médiateur fédéral		
Administrateur et directeur (A4 ; premier grade)	43.807 – 66.202	30
Administrateur et directeur (A6 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	53.427 – 72.836	26
Auditeur-coordonateur (A3 ; premier grade)	41.499 – 63.894	30
Auditeur-coordonateur (A4 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	43.807 – 66.202	30
IFDH		
Directeur (A4) ¹¹	43.807 – 66.202	30
CCSP		
Administrateur (A4 ; premier grade)	42.493 – 64.216	30
Administrateur (A6 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	51.824 – 70.651	30
Conseiller-coordonateur (A3 ; premier grade)	40.254 – 61.977	30
Conseiller-coordonateur (A4 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	42.493 – 64.216	30

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

2.3.2.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé

Le [tableau 4](#) compare le minimum de l'échelle de traitement actuelle du premier grade à celui du premier grade en dehors de la carrière plane des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023. La comparaison du maximum se base sur le traitement maximum du (dernier) grade de promotion. Le tableau indique aussi systématiquement le nombre de membres du personnel statutaires (S) et contractuels (C) relevant de cette échelle de traitement.

¹⁰ L'assemblée générale du CSJ peut nommer quatre fonctionnaires titulaires du grade de premier auditeur au grade de premier auditeur-coordonateur. Au 1^{er} janvier 2024, deux fonctionnaires avaient ce grade et, selon le CSJ, elle n'a pas l'intention de nommer encore d'autres fonctionnaires à ce grade.

¹¹ Le directeur est nommé temporairement et rémunéré dans l'échelle de traitement A4. Il est nommé pour 6 ans par le conseil d'administration et est alternativement issu d'un autre rôle linguistique (français, néerlandais, allemand).

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 10

Tableau 4 – Comparaison des échelles de traitement des grades en dehors de la carrière plane

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024
CSJ			
Administrateur			2 S
Minimum	+11,83 %	+15,29 %	
Maximum	-5,87 %	-2,96 %	
Premier auditeur-coordonateur			2 S
Minimum	-1,71 %	-4,85 %	
Maximum	-6,19 %	-3,29 %	
Médiateur fédéral			
Administrateur et directeur			2 S
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	
Auditeur-coordonateur			4 S
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	
IFDH			
Directeur			1 S
Minimum	+5,56 %	+8,83 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	
CCSP			
Administrateur			1 S
Minimum	-3,00 %	0,00 %	
Maximum	-3,00 %	0,00 %	
Conseiller-coordonateur			
Minimum	-3,00 %	0,00 %	
Maximum	-3,00 %	0,00 %	

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

CSJ

Le minimum des échelles de traitement actuelles pour le grade d'administrateur est considérablement supérieur (+11,83 % ou +15,29 %) à celui des échelles de traitement communes des deux propositions de statut harmonisé. Le maximum actuel est toutefois inférieur (-5,87 % ou -2,96 %) à celui des échelles de traitement communes des deux propositions de statut harmonisé. Cela signifie que les deux administrateurs (statutaires) du CSJ passeront donc à un moment de leur carrière au statut harmonisé, parce que cela sera alors plus avantageux pour eux.

Le minimum et le maximum de l'échelle de traitement actuelle pour le grade de premier auditeur-coordonateur sont (significativement ou non) inférieurs à ceux des échelles de traitement communes des deux propositions de statut harmonisé. Cela signifie que les deux membres du personnel (statutaires) titulaires du grade de premier auditeur-coordonateur au CSJ passeront en

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 11

principe à ce statut harmonisé dès qu'il entrera en vigueur, étant donné qu'il sera plus avantageux pour eux.

Médiateur fédéral

Le minimum et le maximum des échelles de traitement actuelles pour les grades en dehors de la carrière plane (administrateur et directeur ; auditeur-coordonateur) sont au même niveau que dans la proposition du 8 novembre 2022, mais sont supérieurs de 3,09 % à ceux de la proposition du 30 mars 2023.

Cela signifie que les membres du personnel statutaires actuels titulaires d'un grade en dehors de la carrière plane (six personnes au total) conserveront en principe leur échelle de traitement actuelle, plus avantageuse, dès que le statut harmonisé entrera en vigueur, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de leur remplacement.

IFDH

Le minimum de l'échelle de traitement actuelle pour le grade de directeur est supérieur (+5,56 % ou +8,83 %) à celui des échelles de traitement communes des deux propositions de statut harmonisé. Le maximum se trouve au même niveau que dans la proposition du 8 novembre 2022, mais est supérieur de 3,09 % à celui de la proposition du 30 mars 2023.

Cela signifie que le directeur (statutaire) actuel de l'IFDH conservera son échelle de traitement actuelle, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de son remplacement.

CCSP

Le minimum et le maximum des échelles de traitement actuelles pour le grade d'administrateur restent identiques dans la proposition du 30 mars 2023, mais sont inférieurs (-3 %) à ceux de la proposition du 8 novembre 2022.

Cela signifie que l'administrateur (statutaire) actuel du CCSP passera en principe au statut harmonisé si la proposition du 8 novembre 2022 est acceptée.

Le cadre actuel du CCSP ne compte pas de membre du personnel portant le grade de conseiller-coordonateur.

2.3.3 Niveau A

2.3.3.1 Statut harmonisé

Selon le projet de statut harmonisé, les grades communs (grades initiaux et grades de promotion) du niveau A sont les suivants :

- attaché (A₁ ; premier grade), conseiller adjoint (A₂ ; après 6 ans d'ancienneté de carrière) et conseiller (A₃ ; après 12 ans d'ancienneté de carrière).

Le [tableau 5](#) reprend les échelles de traitement communes des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023 pour les grades initiaux et de promotion du niveau A. Dans les deux propositions, la durée de la carrière est de 30 ans pour tous les grades.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 12

Tableau 5 – Échelles de traitement communes du niveau A (deux propositions)

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Proposition du 8 novembre 2022		
Attaché (A1)	28.421 – 49.161	30
Conseiller adjoint (A2)	31.723 – 56.123	30
Conseiller (A3)	41.499 – 63.894	30
Proposition du 30 mars 2023 (-3 %)		
Attaché (A1)	27.568 – 47.686	30
Conseiller adjoint (A2)	30.771 – 54.439	30
Conseiller (A3)	40.254 – 61.977	30

Source : Cour des comptes à partir des données de la Chambre des représentants

2.3.3.2 Statuts actuels

Le tableau 6 présente un récapitulatif des échelles de traitement du niveau A actuelles des huit institutions à dotation examinées.

Tableau 6 – Échelles de traitement du niveau A actuelles

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
CSJ		
Auditeur adjoint (A1 ; premier grade)	27.540 – 42.633	21
Auditeur (A2 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	30.687 – 49.262	22
Premier auditeur (A3 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	40.000 – 58.473	26
Comité permanent P et Comité permanent R¹²		
Attaché, traducteur interprète, comptable, documentaliste, juriste (A ; premier grade) ¹³	33.400 – 48.400	24
Attaché principal, traducteur interprète principal, comptable principal, documentaliste principal, juriste principal (A ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	36.500 – 51.500	24
Premier attaché, premier traducteur interprète, premier comptable, premier documentaliste, premier juriste (A ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	39.600 – 58.600	28
Médiateur fédéral		
Attaché (A1 ; premier grade)	28.421 – 49.161	29
Auditeur (A2 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	31.723 – 56.123	30
Auditeur (A3 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	41.499 – 63.894	30

¹² Le Comité permanent P et le Comité permanent R ont les mêmes statuts (Moniteur belge du 3 septembre 2002) et sont donc repris ensemble.

¹³ Les statuts actuels du Comité permanent P et du Comité permanent R ne mentionnent pas les grades A1, A2 ou A3.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 13

APD		
Conseiller adjoint (A1 ; premier grade)	28.421 – 41.841	17
Conseiller (A2 ; après 6 ans d'ancienneté de grade) ¹⁴	31.723 – 51.243	22
Conseiller (A3 ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	41.499 – 60.908	26
COC		
Personnel service d'enquête (Dose)		
A3 (premier grade) ¹⁵	41.499 – 60.908	26
Personnel secrétariat (assistant de direction)¹⁶		
NA11 (premier grade)	21.880 – 29.360	29
NA12 (après 6 ans d'ancienneté de grade)	24.880 – 32.360	29
Personnel secrétariat (juriste ou informaticien)¹⁷		
NA31 premier grade	32.380 – 38.360	29
NA32 après 6 ans d'ancienneté de grade	36.380 – 42.360	29
NA33 après 6 ans d'ancienneté de grade	39.380 – 45.360	29
IFDH		
Attaché (A1 échelle de départ)	28.421 – 49.161	30
Attaché (A2 ¹⁸ après 5 ans d'ancienneté d'échelle)	31.723 – 56.123	30
Conseiller (A3 premier grade) ¹⁹	41.499 – 63.894	30
CCSP		
A1 (premier grade) ²⁰	27.568 – 47.686	30
A2 (après 6 ans d'ancienneté de grade)	30.771 – 54.439	30
A3 (après 6 ans d'ancienneté de grade)	40.254 – 61.977	30

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

2.3.3.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé

Le [tableau 7](#) compare le minimum de l'échelle de traitement actuelle pour le premier grade du niveau A au minimum des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023. La comparaison du maximum se base sur le traitement maximum du (dernier) grade de promotion. Le tableau indique aussi systématiquement le nombre de membres du personnel statutaires (S) et contractuels (C) relevant de cette échelle de traitement.

¹⁴ Le membre du personnel de l'APD qui obtient la mention « excellent » lors de son évaluation peut être promu un an plus tôt.

¹⁵ Échelle de traitement A3 de l'APD. Le statut actuel du COC ne reprend aucune dénomination de fonction.

¹⁶ Échelles de traitement A1 de la fonction publique fédérale.

¹⁷ Échelles de traitement A3 de la fonction publique fédérale.

¹⁸ À l'IFDH, un membre du personnel peut également être nommé au grade A2 après une promotion.

¹⁹ Au 1^{er} janvier 2024, il y avait un membre du personnel titulaire du grade de conseiller (A3). Ce membre du personnel a été temporairement nommé directeur par le conseil d'administration (voir aussi le [point 2.3.2.2](#)).

²⁰ Le statut actuel du CCSP ne reprend aucune dénomination de fonction.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 14

Tableau 7 – Comparaison des échelles de traitement du niveau A

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024 (S et C)
CSJ			
Auditeur adjoint			17 S et 4 C
Minimum	-3,10 %	-0,10 %	
Maximum	-8,48 %	-5,65 %	
Comité permanent P et Comité permanent R			
Attaché, traducteur interprète, comptable, documentaliste, juriste			15 S et 1 C
Minimum	+17,52 %	+21,15 %	
Maximum	-8,29 %	-5,45 %	
Médiateur fédéral			
Attaché			15 S et 10 C
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	
APD			
Conseiller adjoint			50 S et 11 C
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	-4,67 %	-1,72 %	
COC			
Personnel Dose			3 S
Minimum	+46,02 %	+50,53 %	
Maximum	-4,67 %	-1,72 %	
Personnel secrétariat (assistant de direction)			1 S
Minimum	-23,01 %	-20,63 %	
Maximum	-49,35 %	-47,79 %	
Personnel secrétariat (juriste ou informaticien)			1 S et 3 C
Minimum	+13,93 %	+17,46 %	
Maximum	-29,01 %	-26,81 %	
IFDH			
Attaché			12 S
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	-12,16 %	-9,45 %	
Conseiller			(1 S)²¹
Minimum	+46,02 %	+50,53 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	

²¹ Le membre du personnel titulaire du grade de conseiller a été temporairement nommé directeur (A4) de l'IFDH.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 15

CCSP		
Niveau A		28 S et 3 C
Minimum	-3,00 %	0,00 %
Maximum	-3,00 %	0,00 %

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

CSJ

Le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau A actuelles au CSJ sont (significativement ou non) inférieurs à ceux des deux propositions de statut harmonisé. Les actuels membres du personnel statutaires de niveau A (17) passeront donc en principe au statut harmonisé dès son entrée en vigueur.

Les membres du personnel contractuels de niveau A au CSJ (4) n'ont pas une carrière plane et restent donc dans l'échelle de traitement de leur premier grade (A₁ ; auditeur adjoint). Pour ces membres du personnel aussi, le statut harmonisé est plus avantageux ; ils passeront à celui-ci dès son entrée en vigueur.

Comité permanent P et Comité permanent R

Le minimum des échelles de traitement du niveau A actuelles au Comité permanent P et au Comité permanent R est considérablement supérieur (+17,52 % ou +21,15 %) à celui des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023, mais le maximum est largement inférieur (-8,29 % ou -5,45 %). Les membres du personnel statutaires de niveau A actuels (15, dont 8 au Comité permanent P et 7 au Comité permanent R) passeront donc dans les deux propositions au statut harmonisé dès qu'il sera plus avantageux pour eux.

Au Comité permanent P, il y a un membre du personnel contractuel de niveau A qui n'a pas de carrière plane et qui reste donc dans l'échelle de traitement du premier grade. Il passera également au statut harmonisé dès qu'il sera plus avantageux pour lui.

Le Comité permanent R ne compte aucun membre du personnel contractuel de niveau A.

Médiateur fédéral

Le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau A actuelles au Médiateur fédéral se situent au même niveau que ceux de la proposition du 8 novembre 2022, mais sont supérieurs de 3,09 % à ceux de la proposition du 30 mars 2023. Les membres du personnel statutaires de niveau A actuels (15) conserveront donc leurs échelles de traitement actuelles, plus avantageuses, si la proposition du 30 mars 2023 est acceptée, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de leur remplacement.

Les membres du personnel contractuels de niveau A actuels (10) n'ont pas de carrière plane pour le moment et restent donc dans l'échelle de traitement de leur premier grade (A₁ ; attaché). Ils passeront au statut harmonisé dès qu'il sera plus avantageux pour eux.

APD

Le minimum des échelles de traitement du niveau A actuelles à l'APD se situe au même niveau que celui de la proposition du 8 novembre 2022, mais est supérieur de 3,09 % à celui de la proposition du 30 mars 2023. Le maximum actuel est inférieur (-4,67 % ou -1,72 %) à celui des deux propositions. Les membres du personnel statutaires de niveau A actuels (50) passeront donc dans les deux propositions au statut harmonisé à un moment donné de leur carrière.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION /16

Les membres du personnel contractuels de niveau A à l'APD (11) n'ont pas une carrière plane pour le moment et restent donc dans l'échelle de traitement de leur premier grade (A 1 ; conseiller adjoint). Ils passeront eux aussi au statut harmonisé à un moment donné.

COC

Le minimum de l'échelle de traitement actuelle des membres du personnel du Dose est significativement supérieur (+46,02 % ou +50,53 %) à celui des deux propositions, mais le maximum est quelque peu inférieur (-4,67 % ou -1,72 %). Les membres du personnel en place du Dose (3) passeront donc au statut harmonisé à un moment de leur carrière.

Le minimum et le maximum des échelles de traitement actuelles pour le grade d'assistant de direction sont significativement inférieurs au minimum (-23,01 % ou -20,63 %) et au maximum (-49,35 % ou -47,79 %) des échelles de traitement communes des deux propositions. Le (seul) membre du personnel statutaire actuel titulaire du grade d'assistant de direction passera donc au statut harmonisé dès son entrée en vigueur.

Le minimum de l'échelle de traitement actuelle pour le grade de juriste ou d'informaticien est significativement supérieur (+13,93 % ou +17,46 %) à celui des deux propositions, mais le maximum est largement inférieur (-29,01 % ou -26,81 %). Le (seul) membre du personnel statutaire actuel ayant ce grade passera au statut harmonisé à un moment de sa carrière.

Les membres du personnel contractuels du secrétariat (uniquement avec le grade de juriste ou d'informaticien ; 3 personnes au total) n'ont pas une carrière plane pour le moment et restent donc dans l'échelle de traitement de leur premier grade (NA31). Eux aussi passeront au statut harmonisé à un moment de leur carrière.

IFDH

Le minimum des échelles de traitement actuelles pour le grade d'attaché à l'IFDH se situe au même niveau que celui de la proposition du 8 novembre 2022, mais est supérieur de 3,09 % à celui de la proposition du 30 mars 2023. Le maximum est considérablement inférieur (-12,16 % ou -9,45 %) à celui des deux propositions. Les membres du personnel statutaires actuels titulaires du grade d'attaché (12) passeront donc dans les deux propositions au statut harmonisé à un moment de leur carrière.

Le minimum des échelles de traitement actuelles pour le grade de conseiller à l'IFDH est significativement supérieur (+46,02 % ou +50,53 %) à celui des deux propositions. Le maximum se situe au même niveau que celui de la proposition du 8 novembre 2022, mais est supérieur de 3,09 % à celui de la proposition du 30 mars 2023. Le (seul) membre du personnel statutaire actuel titulaire du grade de conseiller conservera donc son échelle de traitement actuelle, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de son remplacement.

L'IFDH ne compte aucun membre du personnel contractuel de niveau A.

CCSP

Le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau A actuelles au CCSP sont identiques à ceux de la proposition du 30 mars 2023, mais sont inférieurs de 3 % à ceux de la proposition du 8 novembre 2022. Les membres du personnel statutaires de niveau A actuels (28) passeront donc au statut harmonisé dès l'entrée en vigueur de la proposition du 8 novembre 2022.

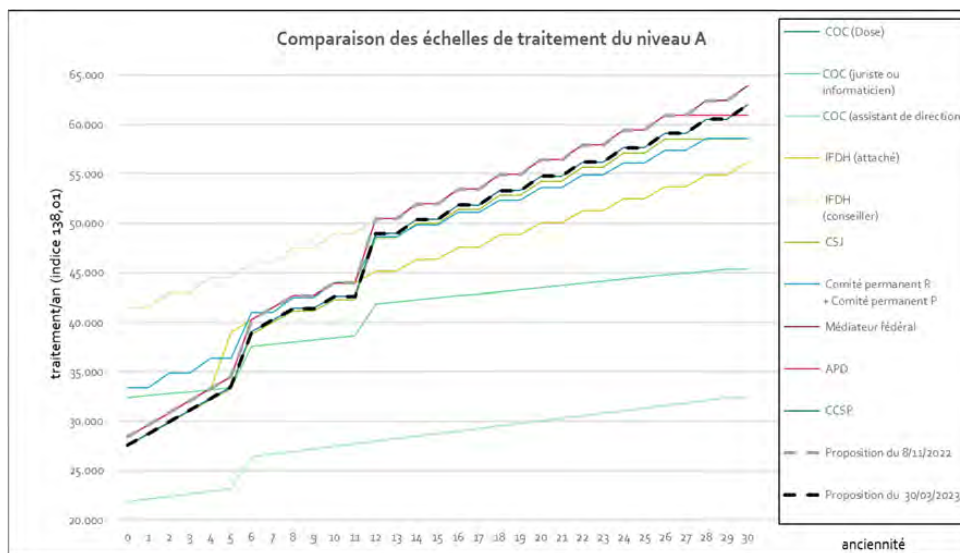
Les membres du personnel contractuels de niveau A au CCSP (3) n'ont pas une carrière plane pour le moment et restent donc dans l'échelle de traitement de leur premier grade (A1). Les membres du personnel contractuels actuels passeront au statut harmonisé dès qu'il sera plus avantageux.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 17

2.3.3.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau A

Le graphique 1 compare les échelles de traitement actuelles des grades initiaux et des grades de promotion du niveau A des huit institutions à dotation aux propositions d'échelles de traitement communes du 8 novembre 2022 et du 30 mars 2023.

Graphique 1 – Comparaison des échelles de traitement du niveau A



Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation et de la Chambre des représentants

Il ressort du graphique 1 que les échelles de traitement actuelles pour le personnel du secrétariat du COC (portant les grades d'assistant de direction, de juriste ou d'informaticien) sont les plus basses. Ces membres du personnel (5) tireront donc le plus d'avantage de l'entrée en vigueur du statut harmonisé. Pour les autres membres du personnel de niveau A (169), la différence au niveau de l'échelle de traitement entre le statut actuel et le statut harmonisé est moins grande.

Enfin, il apparaît que les échelles de traitement communes dans les deux propositions pour les membres du personnel de niveau A avec une ancienneté limitée sont plutôt inférieures aux échelles actuelles, contrairement à la situation pour les membres du personnel de niveau A ayant une grande ancienneté. La situation s'inverse après une ancienneté de 12 ans.

2.3.4 Niveau B

2.3.4.1 Statut harmonisé

Selon le projet de statut harmonisé, les grades communs (grades initiaux et grades de promotion) du niveau B sont les suivants :

- assistant (B1; premier grade) et premier assistant (B2; après 10 ans d'ancienneté de carrière).

Le [tableau 8](#) reprend les échelles de traitement communes des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023 pour les grades initiaux et de promotion du niveau B. Dans les deux propositions, la durée de la carrière est de 30 ans pour tous les grades.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 18

Tableau 8 – Échelles de traitement communes du niveau B (deux propositions)

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Proposition du 8 novembre 2022		
Assistant (B1)	23.785 – 41.742	30
Premier assistant (B2)	26.209 – 44.166	30
Proposition du 30 mars 2023 (-3 %)		
Assistant (B1)	23.071 – 40.490	30
Premier assistant (B2)	25.423 – 42.841	30

Source : Cour des comptes à partir des données de la Chambre des représentants

2.3.4.2 Statuts actuels

Le tableau 9 présente un récapitulatif des échelles de traitement du niveau B actuelles des institutions à dotation examinées.

Tableau 9 – Échelles de traitement du niveau B actuelles

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
CSJ²²		
Expert (B1 ; échelle de départ)	21.325 – 35.365	30
Expert (B2 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	23.966 – 38.006	30
Expert (B3 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	26.361 – 41.781	30
Comité permanent P et Comité permanent R²³		
Secrétaire (B ; premier grade) ²⁴	23.750 – 35.450	26
Secrétaire principal (B ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	25.900 – 38.900	26
Premier secrétaire (B ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	28.050 – 43.450	28
Médiateur fédéral²⁵		
Assistant de direction (B8/1)	23.785 – 41.742	30
APD²⁶		
Assistant de direction (B8/1)	23.785 – 41.742	30
IFDH		
B8/1 ²⁷	23.785 – 41.742	30
B8/2 (après 5 ans d'ancienneté d'échelle)	26.209 – 44.166	30

²² Au CSJ, il existe actuellement trois grades au niveau B, alors que le statut harmonisé n'en prévoit que deux (assistant : B1 ; premier assistant : B2).

²³ Au Comité permanent P et au Comité permanent R, il existe actuellement trois grades au niveau B, alors que le statut harmonisé n'en prévoit que deux (assistant : B1 ; premier assistant : B2).

²⁴ Les statuts actuels du Comité permanent P et du Comité permanent R ne mentionnent pas de grades B1, B2 ou B3.

²⁵ Le statut actuel du Médiateur fédéral prévoit deux grades au niveau B : assistant de direction (B8/1) et assistant administratif (B1 et B2). Le 1^{er} janvier 2024, il n'y avait aucun membre du personnel titulaire du grade d'assistant administratif au Médiateur fédéral. Le grade d'assistant de direction n'a pas de grade de promotion, alors que le statut harmonisé en prévoit deux (assistant : B1 ; premier assistant : B2).

²⁶ Le statut actuel de l'APD prévoit un grade au niveau B : assistant de direction (B8/1). Ce grade n'a pas de grade de promotion, alors que le statut harmonisé en prévoit deux (assistant : B1 ; premier assistant : B2).

²⁷ Le statut actuel de l'IFDH ne reprend pas de dénominations de fonction.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 19

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
CCSP		
B1 (premier grade) ²⁸	23.071 – 40.490	30
B2 (après 10 ans d'ancienneté de grade)	25.423 – 42.841	30

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

2.3.4.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé

Le tableau 10 compare le minimum de l'échelle de traitement actuelle pour le premier grade du niveau B au minimum des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023. La comparaison du maximum se base sur le traitement maximum du (dernier) grade de promotion. Le tableau indique aussi systématiquement le nombre de membres du personnel statutaires (S) et contractuels (C) relevant de cette échelle de traitement.

Tableau 10 – Comparaison des échelles de traitement du niveau B

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024
CSJ			
Expert			9 S et 1 C
Minimum	-10,34 %	-7,57 %	
Maximum	-5,40 %	-2,47 %	
Comité permanent P et Comité permanent R			
Secrétaire			17 S
Minimum	-0,15 %	+2,94 %	
Maximum	-1,62 %	+1,42 %	
Médiateur fédéral			
Assistant de direction			6 S et 6 C
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	-5,49 %	-2,57 %	
APD			
Assistant de direction			13 S et 6 C
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	-5,49 %	-2,57 %	
IFDH			
Niveau B			2 S
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	

²⁸ Le statut actuel du CCSP ne reprend pas de dénominations de fonction.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 20

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024
CCSP			
Niveau B			4 S et 1 C
Minimum	-3,00 %	0,00 %	
Maximum	-3,00 %	0,00 %	

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

CSJ

Au CSJ, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau B actuelles sont considérablement inférieurs au minimum (-10,34 % ou -7,57 %) et au maximum (-5,40 % ou -2,47 %) des deux propositions de statut harmonisé. Les membres du personnel statutaires de niveau B actuels (9) passeront donc en principe au statut harmonisé dès son entrée en vigueur.

Le (seul) membre du personnel contractuel de niveau B au CSJ n'a pas de carrière plane pour le moment et reste donc dans l'échelle de départ (B1 ; expert). Pour ce membre du personnel aussi, le statut harmonisé est plus avantageux, de sorte qu'il passera en principe à celui-ci.

Comité permanent P et Comité permanent R

Au Comité permanent P et au Comité permanent R, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau B actuelles sont légèrement inférieurs (-0,15 % et -1,62 %) à ceux de la proposition du 8 novembre 2022, mais légèrement supérieurs (+2,94 % ou +1,42 %) à ceux de la proposition du 30 mars 2023. Les membres du personnel statutaires actuels (17, dont 10 au Comité permanent P et 7 au Comité permanent R) passeront donc au statut harmonisé si la proposition du 8 novembre 2022 est acceptée. Si c'est la proposition du 30 mars 2023 qui est acceptée, le personnel en place conservera ses échelles de traitement actuelles, plus avantageuses, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de son remplacement.

Aucun des deux comités ne compte de membre du personnel contractuel de niveau B.

Médiateur fédéral

Le minimum de l'échelle de traitement du niveau B actuelle au Médiateur fédéral se situe au même niveau que celui de la proposition du 8 novembre 2022, mais est supérieur de 3,09 % à celui de la proposition du 30 mars 2023. Le maximum actuel est inférieur (-5,49 % ou -2,57 %) à celui des deux propositions. Les membres du personnel statutaires actuels (6) passeront donc au statut harmonisé à un moment de leur carrière.

Il en va de même pour les membres du personnel contractuels de niveau B (6).

APD

Le minimum de l'échelle de traitement du niveau B actuelle à l'APD se situe au même niveau que celui de la proposition du 8 novembre 2022, mais est supérieur de 3,09 % à celui de la proposition du 30 mars 2023. Le maximum est inférieur (-5,49 % ou -2,57 %) à celui des deux propositions. Les membres du personnel statutaires actuels (13) passeront donc au statut harmonisé à un moment de leur carrière.

Il en va de même pour les membres du personnel contractuels de niveau B (6).

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 21

IFDH

À l'IFDH, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau B actuelles se situent au même niveau que ceux de la proposition du 8 novembre 2022, mais sont supérieurs de 3,09 % à ceux de la proposition du 30 mars 2023. Les membres du personnel statutaires de niveau B actuels (2) conserveront donc leurs échelles de traitement actuelles, plus avantageuses, si la proposition du 30 mars 2023 est acceptée, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de leur remplacement.

L'IFDH ne compte aucun membre du personnel contractuel de niveau B.

CCSP

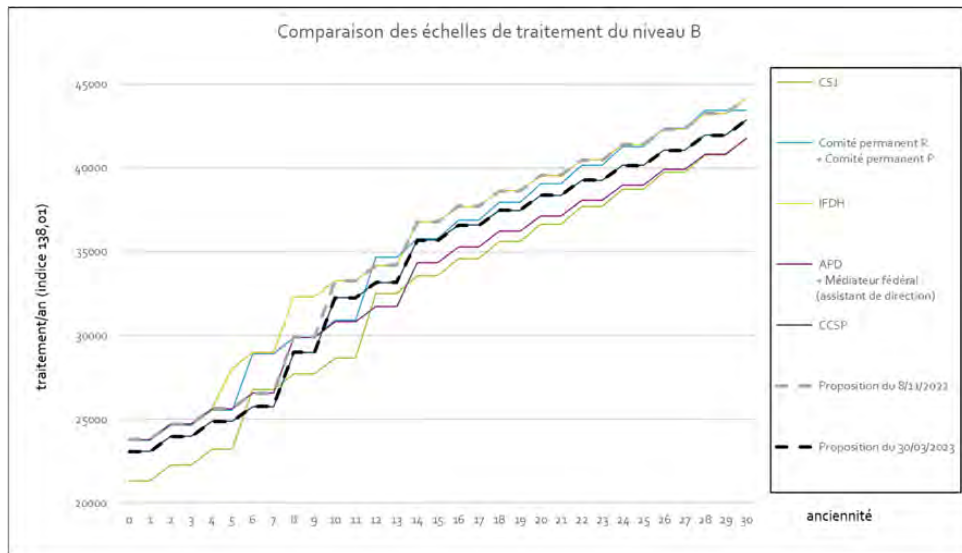
Au CCSP, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau B actuelles sont identiques à ceux de la proposition du 30 mars 2023, mais sont inférieurs (-3 %) à ceux de la proposition du 8 novembre 2022. Les membres du personnel statutaires de niveau B actuels (4) passeront donc au statut harmonisé si la proposition du 8 novembre 2022 est acceptée.

Le (seul) membre du personnel contractuel de niveau B n'a pas de carrière plane pour le moment et reste donc dans l'échelle de traitement pour le premier grade (B1). Ce membre du personnel passera au statut harmonisé à un moment de sa carrière, parce qu'il lui permet d'être promu.

2.3.4.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau B

Le graphique 2 compare les échelles de traitement actuelles des grades initiaux et des grades de promotion du niveau B des huit institutions à dotation avec les propositions d'échelles de traitement communes des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023.

Graphique 2 – Comparaison des échelles de traitement du niveau B



Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation et de la Chambre des représentants

Il ressort du graphique 2 que les échelles de traitement actuelles des membres du personnel de niveau B du CSJ et des membres du personnel portant le grade d'assistant de direction du Médiateur fédéral et de l'APD sont les plus basses. Ces membres du personnel (41 au total, dont 10 au CSJ, 12 au Médiateur fédéral et 19 à l'APD) tireront donc le plus d'avantage de l'entrée en vigueur du statut

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 22

harmonisé. Pour les autres membres du personnel de niveau B (24), la différence entre les échelles de traitement actuelles et celles des propositions de statut harmonisé est plutôt limitée.

Les différences entre les échelles de traitement actuelles et les échelles de traitement harmonisées proposées pour les membres du personnel de niveau B sont, somme toute, moins grandes que pour le personnel de niveau A.

2.3.5 Niveau C

2.3.5.1 Statut harmonisé

Selon le projet de statut harmonisé, les grades communs (grades initiaux et grades de promotion) du niveau C sont les suivants :

- secrétaire (C₁ ; premier grade), premier secrétaire (C₂ ; après 6 ans d'ancienneté de carrière) et secrétaire en chef (C₃ ; après 12 ans d'ancienneté de carrière).

Le tableau 11 reprend les échelles de traitement communes des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023 pour les grades initiaux et les grades de promotion du niveau C. Dans les deux propositions, la durée de la carrière est de 30 ans pour tous les grades.

Tableau 11 – Échelles de traitement communes du niveau C (deux propositions)

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Proposition du 8 novembre 2022		
Secrétaire (C ₁)	22.300 – 31.400	30
Premier secrétaire (C ₂)	23.750 – 35.450	30
Secrétaire en chef (C ₃)	25.900 – 38.900	30
Proposition du 30 mars 2023 (-3 %)		
Secrétaire (C ₁)	21.631 – 30.458	30
Premier secrétaire (C ₂)	23.038 – 34.387	30
Secrétaire en chef (C ₃)	25.123 – 37.733	30

Source : Cour des comptes à partir des données de la Chambre des représentants

2.3.5.2 Statuts actuels

Le tableau 12 présente un récapitulatif des échelles de traitement du niveau C actuelles des institutions à dotation.

Tableau 12 – Échelles de traitement du niveau C

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
CSJ		
Assistant administratif (C ₁ ; échelle de départ)	19.576 – 27.961	30
Assistant administratif (C ₂ ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	20.365 – 30.865	30
Assistant administratif (C ₃ ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	22.401 – 33.951	30

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 23

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Comité permanent P et Comité permanent R		
Employé (C ; premier grade) ²⁹	22.300 – 31.400	26
Employé principal (C ; après 6 ans d’ancienneté de grade)	23.750 – 35.450	26
Premier employé (C ; après 6 ans d’ancienneté de grade)	25.900 – 38.900	26
Médiateur fédéral³⁰		
Huissier-chauffeur (C1)	22.153 – 34.528	30
APD³¹		
Assistant administratif (B1 ; premier grade)	20.057 – 33.932	30
Assistant administratif (B2 ; après 10 ans d’ancienneté de grade) ³²	21.903 – 35.778	30

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

2.3.5.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé

Le [tableau 13](#) compare le minimum de l’échelle de traitement actuelle pour le premier grade du niveau C au minimum des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023. La comparaison du maximum se base sur le traitement maximum du (dernier) grade de promotion. Le tableau indique aussi systématiquement le nombre de membres du personnel statutaires (S) et contractuels (C) relevant de cette échelle de traitement.

Tableau 13 – Comparaison des échelles de traitement du niveau C

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024 (S et C)
CSJ			
Assistant administratif			8 S
Minimum	-12,22 %	-9,50 %	
Maximum	-12,72 %	-10,02 %	
Comité permanent P et Comité permanent R			
Employé			7 S
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	
Médiateur fédéral			
Huissier-chauffeur			1 C
Minimum	-0,66 %	+2,41 %	
Maximum	-11,24 %	-8,49 %	

²⁹ Les statuts actuels du Comité permanent P et du Comité permanent R ne reprennent pas de grades C1, C2 ou C3.

³⁰ Au Médiateur fédéral, il n’y a actuellement qu’un grade au niveau C, tandis que le statut harmonisé prévoit trois grades (secrétaire : C1, premier secrétaire : C2 et secrétaire en chef : C3).

³¹ Le statut de l’APD mentionne que le grade d’assistant administratif requiert un diplôme ou un certificat d’études de niveau C et que les membres du personnel sont rémunérés dans les échelles de traitement B1 et B2.

³² Le membre du personnel de l’APD qui obtient la mention « excellent » lors de son évaluation peut être promu un an plus tôt.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 24

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024 (S et C)
APD			
Assistant administratif			9 S
Minimum	-10,06 %	-7,28 %	
Maximum	-8,03 %	-5,18 %	

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

CSJ

Au CSJ, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau C actuelles sont considérablement inférieurs (-12,22 % et -12,72 % dans la première proposition) aux deux propositions de statut harmonisé. Les membres du personnel statutaires de niveau C actuels (8) passeront donc au statut harmonisé dès son entrée en vigueur.

Le CSJ ne compte pas de membre du personnel contractuel de niveau C.

Comité permanent P et Comité permanent R

Au Comité permanent P et au Comité permanent R, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau C actuelles se situent au même niveau que ceux de la proposition du 8 novembre 2022, mais sont supérieurs (+3,09 %) à ceux de la proposition du 30 mars 2023. Les membres du personnel statutaires actuels (7 au total, dont 6 au Comité permanent P et 1 au Comité permanent R) conserveront donc leurs échelles de traitement actuelles, plus avantageuses, si la proposition du 30 mars 2023 est acceptée, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de leur remplacement.

Aucun des deux comités permanents ne compte de membre du personnel contractuel de niveau C.

Médiateur fédéral

Au Médiateur fédéral, le minimum et le maximum de l'échelle de traitement du niveau C actuelle sont respectivement légèrement et significativement inférieurs (-0,66 % et -11,24 %) à ceux de la proposition du 8 novembre 2022. Par rapport à la proposition du 30 mars 2023, le minimum actuel est légèrement supérieur (+2,41 %), mais le maximum actuel est substantiellement inférieur (-8,49 %). Le Médiateur fédéral n'emploie actuellement aucun statuaire de niveau C.

Un contractuel de niveau C travaille toutefois au Médiateur fédéral. Ce membre du personnel n'a pas de carrière plane pour le moment et reste donc au premier et seul grade du niveau C. Dans les deux propositions, ce membre du personnel passera à un moment de sa carrière au statut harmonisé, parce qu'il lui permet d'être promu.

APD

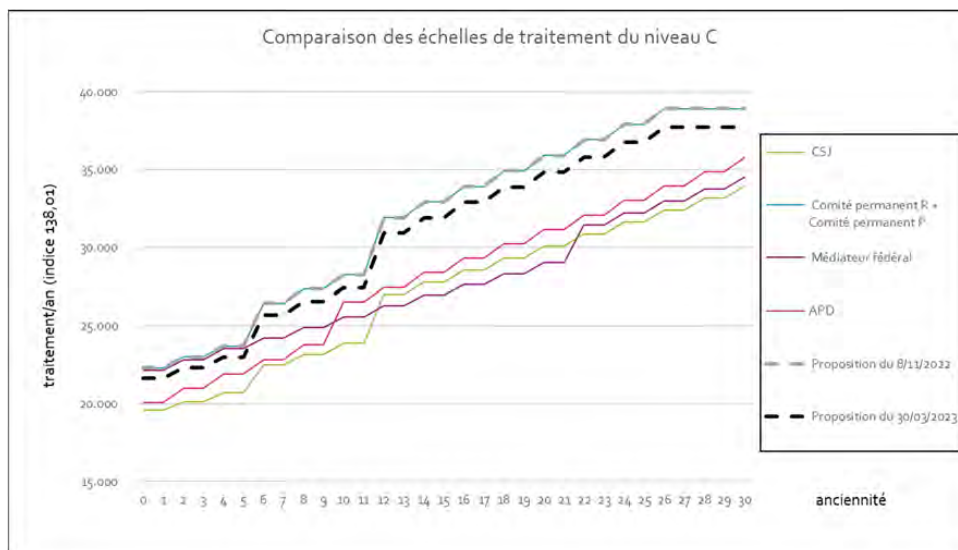
À l'APD, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau C actuelles sont significativement inférieurs (-10,06 % et -8,03 % dans la première proposition) à ceux des deux propositions de statut harmonisé. Les membres du personnel statuaire de niveau C actuels (9) passeront donc en principe au statut harmonisé dès son entrée en vigueur.

L'APD ne compte pas de membre du personnel contractuel de niveau C.

2.3.5.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau C

Le graphique 3 compare les échelles de traitement actuelles des grades initiaux et des grades de promotion du niveau C des institutions à dotation avec les propositions d'échelles de traitement communes des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023.

Graphique 3 – Comparaison des échelles de traitement du niveau C



Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation et de la Chambre des représentants

Il ressort du graphique 3 que la différence au niveau de l'échelle de traitement entre le statut actuel et le statut harmonisé est limitée uniquement pour les membres du personnel du Comité permanent P et du Comité permanent R. Pour les membres du personnel du CSJ, du Médiateur fédéral et de l'APD, les échelles de traitement du niveau C actuelles sont inférieures aux échelles de traitement des deux propositions. Ces membres du personnel (18 au total) tireront donc un avantage considérable de l'entrée en vigueur du statut harmonisé.

2.3.6 Niveau D

2.3.6.1 Statut harmonisé

Selon le projet de statut harmonisé, les grades communs (grades initiaux et grades de promotion) du niveau D sont les suivants :

- collaborateur administratif (premier grade), premier collaborateur administratif (après 6 ans d'ancienneté de carrière) et collaborateur administratif en chef (après 12 ans d'ancienneté de carrière) ;
- collaborateur nettoyage (premier grade), premier collaborateur nettoyage (après 6 ans d'ancienneté de carrière) et collaborateur nettoyage en chef (après 12 ans d'ancienneté de carrière).

Le [tableau 14](#) reprend les échelles de traitement communes des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023 pour les grades initiaux et les grades de promotion du niveau D. Dans les deux propositions, la durée de la carrière est de 30 ans pour tous les grades.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 26

Tableau 14 – Échelles de traitement communes du niveau D (deux propositions)

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Proposition du 8 novembre 2022		
Collaborateur administratif (D11)	19.750 – 26.900	30
Premier collaborateur administratif (D12)	21.300 – 30.400	30
Collaborateur administratif en chef (D13)	22.750 – 32.550	30
Collaborateur nettoyage (D21)	13.988 – 18.604	30
Premier collaborateur nettoyage (D22)	14.741 – 20.296	30
Collaborateur nettoyage en chef (D23)	15.061 – 22.215	30
Proposition du 30 mars 2023 (-3 %)		
Collaborateur administratif (D11)	19.158 – 26.093	30
Premier collaborateur administratif (D12)	20.661 – 29.488	30
Collaborateur administratif en chef (D13)	22.068 – 31.574	30
Collaborateur nettoyage (D21)	13.568 – 18.046	30
Premier collaborateur nettoyage (D22)	14.299 – 19.687	30
Collaborateur nettoyage en chef (D23)	14.609 – 21.549	30

Source : Cour des comptes à partir des données de la Chambre des représentants

2.3.6.2 Statuts actuels

Le tableau 15 présente un récapitulatif des échelles de traitement du niveau D actuelles des institutions à dotation.

Tableau 15 – Échelles de traitement du niveau D

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
CSJ		
Collaborateur administratif (D2 ; échelle de départ)	17.837 – 22.748	29
Collaborateur administratif (D3 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	18.579 – 24.134	29
Collaborateur administratif (D4 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	18.899 – 26.053	29
Collaborateur nettoyage (D11 ; échelle de départ)	13.998 – 18.604	29
Collaborateur nettoyage (D12 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	14.741 – 20.296	29
Collaborateur nettoyage (D13 ; après 6 ans d'ancienneté d'échelle)	15.061 – 22.215	29

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 27

	Échelles de traitement minimum – maximum (en euros)	Durée de la carrière (en années)
Comité permanent P et Comité permanent R		
Huissier, chauffeur, réceptionniste téléphoniste (D ; premier grade) ³³	19.750 – 26.900	26
Huissier principal, chauffeur principal, réceptionniste téléphoniste principal (D ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	21.300 – 30.400	26
Premier huissier, premier chauffeur, premier réceptionniste téléphoniste (D ; après 6 ans d'ancienneté de grade)	22.750 – 32.550	28
APD³⁴		
Collaborateur (C1 ; premier grade)	17.534 – 27.464	30
Collaborateur (C2 ; après 10 ans d'ancienneté de grade) ³⁵	18.858 – 28.788	30

Source : Cour des comptes à partir des données des institutions à dotation

2.3.6.3 Comparaison des échelles de traitement des statuts actuels et du statut harmonisé

Le tableau 16 compare le minimum de l'échelle de traitement actuelle pour le premier grade du niveau D au minimum des propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023. La comparaison du maximum se base sur le traitement maximum du (dernier) grade de promotion. Le tableau indique aussi systématiquement le nombre de membres du personnel statutaires (S) et contractuels (C) relevant de cette échelle de traitement.

Tableau 16 – Comparaison des échelles de traitement du niveau D

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024 (S et C)
CSJ			
Collaborateur administratif			1 S et 1 C
Minimum	-9,69 %	-6,90 %	
Maximum	-19,96 %	-17,49 %	
Collaborateur nettoyage			1 C
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	
Comité permanent P et Comité permanent R			
Huissier, chauffeur, réceptionniste téléphoniste			6 S
Minimum	0,00 %	+3,09 %	
Maximum	0,00 %	+3,09 %	

³³ Les statuts actuels du Comité permanent P et du Comité permanent R ne mentionnent pas de grades D1, D2 ou D3.

³⁴ Le statut de l'APD indique que le grade de collaborateur ne requiert pas de diplôme ou de certificat d'études et que les membres du personnel sont rémunérés dans les échelles de traitement C1 et C2.

³⁵ Le membre du personnel de l'APD qui obtient la mention « excellent » lors de son évaluation peut être promu un an plus tôt.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 28

	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 8 novembre 2022	Différence en % entre la situation actuelle et la proposition du 30 mars 2023	Nombre de membres du personnel au 1 ^{er} janvier 2024 (S et C)
APD			
Collaborateur			3 S
Minimum	-11,22 %	-8,48 %	
Maximum	-11,56 %	-8,82 %	

Source : Cour des comptes à partir des données du CSJ, du Comité permanent P, du Comité permanent R et de l'APD

CSJ

Le minimum et le maximum des échelles de traitement actuelles pour le grade de collaborateur administratif au CSJ sont significativement inférieurs (-9,69 % et -19,96 % dans la première proposition) à ceux des deux propositions de statut harmonisé. Le minimum et le maximum des échelles de traitement actuelles pour le grade de collaborateur nettoyage sont identiques à ceux de la proposition du 8 novembre 2022. Par rapport à la proposition du 30 mars 2023, les échelles de traitement actuelles sont supérieures de 3,09 %.

Les collaborateurs administratifs actuels (1 statutaire et 1 contractuel) passeront donc en principe au statut harmonisé dès son entrée en vigueur parce qu'il est plus avantageux pour eux, alors que le collaborateur nettoyage (1 contractuel) conservera l'échelle de traitement actuelle, plus avantageuse, si la proposition du 30 mars 2023 est acceptée, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de son remplacement.

Comité permanent P et Comité permanent R

Au Comité permanent P et au Comité permanent R, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau D actuelles se situent au même niveau que ceux de la proposition du 8 novembre 2022, mais sont supérieurs de 3,09 % à ceux de la proposition du 30 mars 2023. Les membres du personnel statutaires de niveau D actuels (6 au total, dont 4 au Comité permanent P et 2 au Comité permanent R) conserveront donc leurs échelles de traitement actuelles, plus avantageuses, si la proposition du 30 mars 2023 est acceptée, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de leur remplacement.

Aucun des deux comités permanents ne compte de membre du personnel contractuel de niveau D.

APD

À l'APD, le minimum et le maximum des échelles de traitement du niveau D actuelles sont substantiellement inférieurs (-11,22 % et -11,56 % dans la première proposition) à ceux des deux propositions de statut harmonisé. Les membres du personnel statutaires de niveau D actuels (3 au total) passeront donc en principe au statut harmonisé dès son entrée en vigueur.

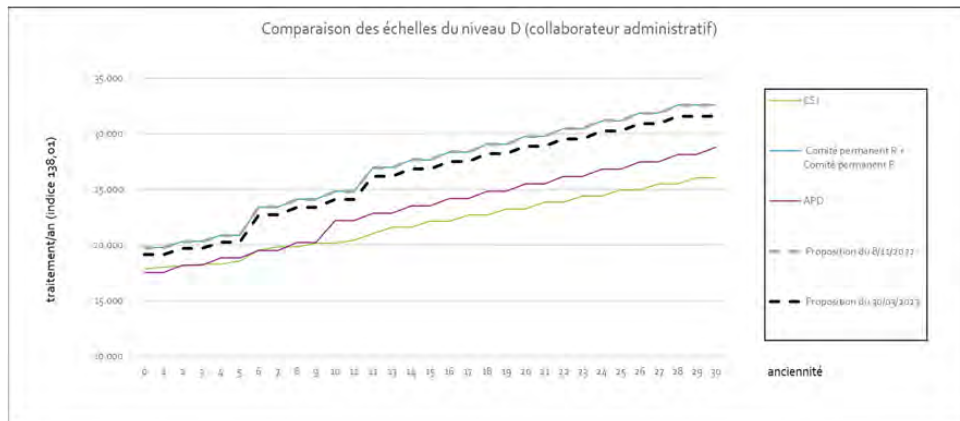
L'APD ne compte aucun membre du personnel contractuel de niveau D.

2.3.6.4 Représentation graphique des échelles de traitement du niveau D

Les [graphiques 4 et 5](#) comparent les échelles de traitement actuelles des grades initiaux et de promotion du niveau D des institutions à dotation examinées avec les propositions d'échelles de traitement communes des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 29

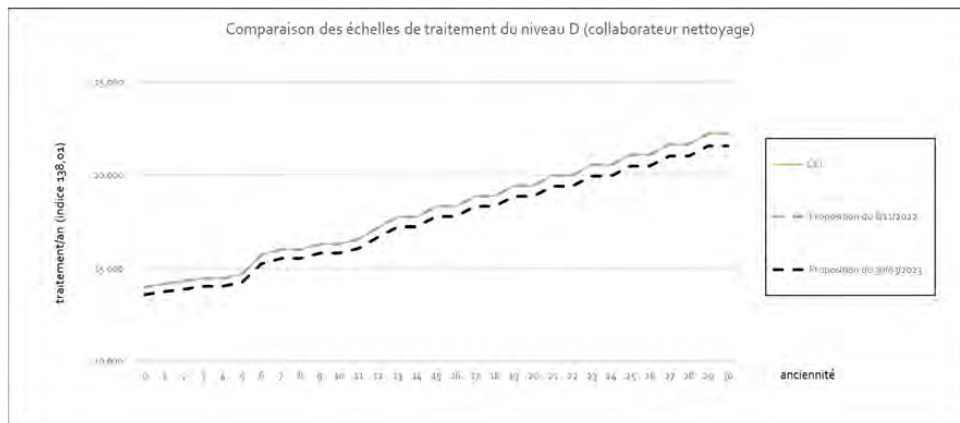
Graphique 4 – Comparaison des échelles de traitement du niveau D (collaborateur administratif)



Source : Cour des comptes à partir des données du CSJ, du Comité permanent P, du Comité permanent R, de l'APD et de la Chambre des représentants

Il ressort du graphique 4 que les échelles de traitement actuelles pour le grade de collaborateur administratif au CSJ et à l'APD sont les plus basses. Ces membres du personnel (5 au total, dont 2 au CSJ et 3 à l'APD) tireront donc le plus d'avantage de l'entrée en vigueur du statut harmonisé. Pour les membres du personnel du Comité permanent P et du Comité permanent R (6 au total), la différence entre la situation actuelle et le statut harmonisé est limitée.

Graphique 5 – Comparaison des échelles de traitement du niveau D (collaborateur nettoyage)



Source : Cour des comptes à partir des données du CSJ et de la Chambre des représentants

Le graphique 5 montre que les échelles de traitement actuelles pour le grade de collaborateur nettoyage au CSJ (1 membre du personnel) sont identiques à celles de la proposition du 8 novembre 2022, mais supérieures à celles de la proposition du 30 mars 2023.

2.4 Conclusions

Dans ce chapitre, la Cour des comptes a comparé, pour chaque institution, les échelles de traitement actuelles et celles des propositions de statut harmonisé.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 30

Les conclusions suivantes peuvent être tirées de cette comparaison :

- La plupart des membres du personnel des huit institutions à dotation examinées passeront à un moment donné de leur carrière au statut harmonisé en cas d'acceptation d'une des deux propositions, parce que celles-ci sont plus avantageuses pour eux³⁶. Cette conclusion vaut aussi bien pour les membres du personnel statutaires que contractuels et pour tous les niveaux (A, B, C et D).
- Si la proposition du 30 mars 2023 est acceptée, 56 membres du personnel conserveront leur échelle de traitement actuelle, plus avantageuse, de sorte qu'une économie pourra être/sera réalisée uniquement lors de leur remplacement :
 - 7 statutaires titulaires d'un grade en dehors de la carrière plane : 6 membres du personnel auprès du Médiateur fédéral et le directeur de l'IFDH ;
 - 16 statutaires de niveau A : 15 auprès du Médiateur fédéral et 1 avec le grade de conseiller auprès de l'IFDH ;
 - 19 statutaires de niveau B : 10 auprès du Comité permanent P, 7 auprès du Comité permanent R et 2 auprès de l'IFDH ;
 - 7 statutaires de niveau C : 6 auprès du Comité permanent P et un auprès du Comité permanent R ;
 - 7 membres du personnel de niveau D : 1 contractuel (collaborateur nettoyage) auprès du CSJ, 4 statutaires auprès du Comité permanent P et 2 statutaires auprès du Comité permanent R.

Enfin, il importe de noter que les conclusions qui précèdent ne valent pour les membres du personnel statutaires que si le statut harmonisé précise que les échelles de traitement communes s'appliquent aussi à eux si elles sont plus avantageuses que leurs échelles de traitement actuelles (voir aussi le [point 2.3.1](#)).

³⁶ Voir également la note de bas de page 8.

Chapitre 3

Incidence budgétaire

Dans ce dernier chapitre, la Cour des comptes calcule l'évolution attendue des dépenses de personnel selon les échelles de traitement actuelles ainsi que leur évolution suivant les propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023 (voir les points 3.3 à 3.5). La Cour présente aussi l'incidence de l'harmonisation des échelles de traitement sur les budgets 2024-2028 des institutions (voir le point 3.6). Elle analyse, enfin, les effets escomptés par la Chambre des représentants si la proposition du 30 mars 2023 est validée (voir le point 3.7).

3.1 Méthodologie

Pour répondre à la demande de la Chambre, la Cour des comptes a élaboré une méthodologie à partir des données que les institutions à dotation lui ont fournies. Elle a conçu un tableau qui calcule l'évolution attendue des dépenses de personnel selon les échelles de traitement actuelles ainsi que suivant les propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023 sur la période 2024-2028. Ses tableaux couvrent toutes les institutions concernées dans leur ensemble ainsi que chaque institution séparément, avec des calculs par niveau (A, B, C et D). Les simulations concernent uniquement les salaires et traitements (pas les pécules de vacances, allocations de fin d'année ou charges patronales, par exemple).

Toutes ces données peuvent être mises à disposition des représentants des services de la Chambre des représentants ou des institutions à dotation concernées par l'analyse.

Pour confectionner ses tableaux, la Cour des comptes a émis plusieurs hypothèses, qui pourraient influencer les résultats de ses calculs.

Premièrement, les données fournies par les institutions sont arrêtées au 1^{er} janvier 2024, et la Cour des comptes les a répliquées pour calculer l'incidence budgétaire pour les années suivantes. Plusieurs implications en découlent :

- 1) Le nombre d'agents pour chaque institution reste identique sur la période 2024-2028, car la Cour des comptes n'a pas de données lui permettant d'évaluer le nombre de départs (pension, démission, rupture ou fin de contrat...) et d'arrivées de personnel dans chaque institution.
 - Tous les traitements pris en charge par chaque institution continuent de l'être sur toute la période 2024-2028.
- 2) Le régime de travail d'un agent reste identique jusqu'au 31 décembre 2028³⁷, car la Cour des comptes n'a pas de données lui permettant d'évaluer le nombre d'agents qui pourraient bénéficier d'un détachement, d'une adaptation du régime de travail...
 - Le traitement global pour une année pondérée par le régime de travail pris en charge par chaque institution continue de l'être sur toute la période 2024-2028.
- 3) Les agents recrutés avant le 1^{er} janvier 2024 bénéficient du traitement le plus avantageux entre leur ancienne échelle de traitement et la nouvelle. Les nouvelles échelles sont uniquement appliquées aux agents entrés après l'entrée en vigueur du nouveau barème.
 - Considérant un nombre d'agents 2024-2028 identique pour chaque institution comme spécifié au point 1), aucun nouvel agent n'entre dans les simulations et ne se voit automatiquement appliquer les nouvelles échelles envisagées. Les

³⁷ À l'exception d'un agent du niveau A de l'APD démissionnaire le 11 mai 2024.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 32

économies potentielles – dans les institutions pour lesquelles le nouveau barème serait moins avantageux – ne sont donc pas visibles dans la simulation.

- 4) Aucune donnée n'est indexée pour pouvoir travailler à euro constant : en pratique, une indexation a eu lieu en décembre 2023 et une deuxième en juin 2024.
→ Les coefficients de majoration sont de 1,999 de janvier à novembre 2023, de 2,0399 de décembre 2023 à mai 2024 et de 2,0807 à partir de juin 2024.

Deuxièmement, les données relatives à l'ancienneté des agents ne sont pas toujours³⁸ complètes. La Cour des comptes présuppose que, lorsque les données relatives à l'ancienneté ne sont pas fournies, l'ancienneté de l'agent dans l'institution est de 0 mois au 1^{er} janvier 2024, ce qui implique un passage d'échelle au 1^{er} janvier 2025 (cela n'a donc aucun impact sur l'ancienneté pécuniaire des agents, mais bien sur le moment où un saut d'échelle se fera). La Cour présuppose également que les données relatives à l'ancienneté sont exprimées en mois. Enfin, elle présuppose que les agents contractuels des institutions bénéficient des anciennetés de carrière, de grade et pécuniaire des articles 32 à 36 du statut harmonisé. Ils bénéficient dès lors des passages d'échelon au cours des années de service au même titre que les agents statutaires.

La Cour des comptes a notamment élaboré ses tableaux dans Excel. Ce programme a permis d'analyser les données fournies par les institutions et de calculer l'incidence budgétaire.

Toutefois, la Cour des comptes met en évidence un biais dans l'utilisation de la fonction de RECHERCHE(), qui « permet d'effectuer une recherche dans une ligne ou une colonne et de renvoyer une valeur à partir de la même position dans une seconde ligne ou colonne »³⁹. Or, certaines institutions utilisent des biennales, c'est-à-dire que le traitement des agents augmente après 2 ans. Le traitement d'un agent reste ainsi identique pendant 2 ans, alors que l'échelon lié à son ancienneté pécuniaire augmente d'une unité. La fonction RECHERCHE () renvoie alors automatiquement à l'échelon le plus élevé. Dans le cadre de l'analyse de la Cour, l'agent d'une institution appliquant des biennales obtient donc automatiquement l'échelon le plus élevé⁴⁰. Les dépenses de personnel sont, de ce fait, légèrement surestimées, concernant les échelles de traitement tant actuelles que liées aux deux propositions d'harmonisation. La surestimation se limite à 1 an.

3.2 Validité des données

La Cour des comptes a constaté plusieurs incohérences dans les données des institutions. Il s'agit, de manière générale, de celles relatives à l'ancienneté des agents qui, dans certains cas, sont soit incomplètes, soit exprimées sans unité de temps. Elle n'est ainsi pas en mesure de savoir si l'ancienneté fournie pour l'agent correspond à une ancienneté générale (qui prend en compte toute sa carrière) ou à une ancienneté spécifique à l'institution (qui prend uniquement en compte son ancienneté dans l'institution où il travaille actuellement).

3.3 Évolution attendue des dépenses de personnel selon les échelles de traitement actuelles

Le tableau 17 présente l'évolution attendue des dépenses de personnel selon les échelles de traitement actuelles pour toutes les institutions. Les dépenses sont calculées sur la base des barèmes

³⁸ Les données ne sont pas correctes ou absentes pour l'APD, le CSJ et l'IFDH.

³⁹ Microsoft, [RECHERCHE \(RECHERCHE, fonction\) - Support Microsoft](#), page consultée le 13 août 2024, [support.microsoft.com](#).

⁴⁰ Illustration tirée de l'analyse des données : au Comité Permanent P, le traitement d'un agent du niveau B1 au 1^{er} janvier 2024 est de 25,550 euros (données du Comité Permanent P). Pour établir son échelle de traitement, la Cour des comptes a utilisé la fonction RECHERCHE () d'Excel. Le résultat renvoyé est B1-5 (renvoi automatique à l'échelon le plus élevé). Cette échelle, fixée au 1^{er} janvier 2024, a servi à calculer les années suivantes, notamment pour le passage d'échelon (l'agent passant de B1-5 à B1-6 en 2024). Cependant, le traitement de 25,550 euros est également associé à l'échelle B1-4. Ainsi, l'échelle de l'agent pourrait être également de B1-4 au 1^{er} janvier 2024, impliquant un décalage d'une année pour le passage d'échelon.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 33

actuels de chaque institution, et en fonction des données arrêtées au 1^{er} janvier 2024 (voir le point 3.1).

Les dépenses 2024-2028 de personnel de l'ensemble des institutions devraient s'élever à 57,67 millions d'euros.

Tableau 17 – Évolution attendue des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions aux échelles actuelles en fonction des données arrêtées au 1^{er} janvier 2024 (en euros)

Année	CSJ	Comité Permanent P	Comité Permanent R	Médiateur fédéral	APD	COC	IFDH	CCSP	Total
2024	1.806.815,51	1.097.241,67	776.179,17	2.225.297,12	3.237.525,62	177.158,83	678.166,68	1.189.977,98	11.188.362,56
2025	1.824.224,85	1.100.990,00	784.000,00	2.264.578,60	3.306.338,80	177.897,83	689.647,00	1.213.264,08	11.360.941,16
2026	1.833.999,20	1.115.521,67	791.487,50	2.283.005,05	3.348.744,05	178.774,16	698.894,51	1.271.914,54	11.522.340,68
2027	1.845.468,10	1.120.961,67	808.070,83	2.310.787,00	3.409.875,97	180.317,50	708.560,75	1.336.015,95	11.720.057,77
2028	1.854.190,35	1.142.184,17	818.637,50	2.336.978,17	3.448.989,72	183.860,33	716.801,93	1.379.802,70	11.881.444,86
Total	9.164.698,01	5.576.899,17	3.978.375,00	11.420.645,93	16.751.474,15	898.008,65	3.492.070,86	6.390.975,25	57.673.147,02

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

Tableau 18 – Évolution attendue des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions aux échelles actuelles en fonction des données arrêtées au 1^{er} janvier 2024 (en euros et en pourcentage)

Année	Total	Différence par rapport à l'année précédente	
		Montants	%
2024	11.188.362,56		
2025	11.360.941,16	+172.578,60	+1,54%
2026	11.522.340,68	+161.399,52	+1,42%
2027	11.720.057,77	+197.717,09	+1,72%
2028	11.881.444,86	+161.387,09	+1,38%

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

3.4 Évolution des dépenses de personnel selon la proposition du 8 novembre 2022

Le tableau 19 présente l'évolution des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions. Les dépenses sont calculées sur la base des échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022, en fonction des données au 1^{er} janvier 2024 (voir le point 3.1) et suivant le principe arrêté par les institutions selon lequel le barème le plus favorable est immédiatement appliqué au personnel en place.

Les dépenses 2024-2028 de personnel de l'ensemble des institutions devraient s'élever à 59,47 millions d'euros, soit une différence en plus de 1.797.740,58 euros par rapport à la situation sans changement.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 34

Tableau 19 – Évolution des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions selon la proposition du 8 novembre 2022 (en euros)

Année	CSJ	Comité Permanent P	Comité Permanent R	Médiateur fédéral	APD	COC	IFDH	CCSP	Total
2024	1.878.778,01	1.119.647,07	795.900,25	2.249.323,28	3.254.562,23	192.578,00	683.505,01	1.213.725,46	11.388.019,31
2025	1.984.995,74	1.128.784,20	808.991,00	2.314.000,83	3.333.736,80	203.719,33	698.710,00	1.245.776,83	11.718.714,73
2026	2.001.903,39	1.146.227,40	822.283,33	2.337.963,82	3.379.483,01	206.241,75	710.978,51	1.311.252,38	11.916.333,59
2027	2.023.882,99	1.154.798,02	840.334,58	2.369.913,03	3.425.968,72	208.587,00	720.817,00	1.377.740,33	12.122.041,67
2028	2.037.623,56	1.182.052,78	851.407,42	2.396.162,63	3.487.810,93	216.398,75	729.422,68	1.424.899,55	12.325.778,30
Total	9.927.183,69	5.731.509,47	4.118.916,58	11.667.363,60	16.881.561,68	1.027.524,83	3.543.433,19	6.573.394,56	59.470.887,60

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

Tableau 20 – Évolution des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions selon la proposition du 8 novembre 2022 (en euros et en pourcentage)

Année	Total	Différence par rapport à l'année précédente	
		Montants	%
2024	11.388.019,31		
2025	11.718.714,73	+330.695,42	+2,90%
2026	11.916.333,59	+197.618,86	+1,69%
2027	12.122.041,67	+205.708,08	+1,73%
2028	12.325.778,30	+203.736,63	+1,68%

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

3.5 Évolution des dépenses de personnel selon la proposition du 30 mars 2023

Le tableau 21 présente l'évolution des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions. Les dépenses sont calculées sur la base des échelles de traitement proposées le 30 mars 2023, en fonction des données au 1^{er} janvier 2024 (voir le point 3.1) et suivant le principe arrêté par les institutions selon lequel le barème le plus favorable est immédiatement appliqué au personnel en place.

Les dépenses 2024-2028 de personnel pour l'ensemble des institutions devraient ainsi s'élever à 58,86 millions d'euros, soit une différence en plus de 1.190.344,72 euros par rapport à la situation sans changement.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 35

Tableau 21 – Évolution des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions selon la proposition du 30 mars 2023 (en euros)

Année	CSJ	Comité Permanent P	Comité Permanent R	Médiateur fédéral	APD	COC	IFDH	CCSP	Total
2024	1.864.252,93	1.109.742,98	787.460,08	2.248.739,78	3.248.064,63	190.778,30	682.094,29	1.191.715,98	11.322.848,97
2025	1.943.727,37	1.117.070,68	798.531,53	2.312.833,83	3.318.630,13	200.645,78	696.260,28	1.215.160,08	11.602.859,69
2026	1.956.747,53	1.133.620,64	811.000,90	2.336.796,82	3.360.805,71	201.886,67	707.712,21	1.273.851,79	11.782.422,27
2027	1.972.296,70	1.141.753,27	828.220,56	2.368.746,03	3.420.109,80	203.861,68	717.520,59	1.338.348,95	11.990.857,58
2028	1.981.528,34	1.166.692,75	838.474,42	2.394.995,63	3.461.533,18	211.076,08	726.066,05	1.384.136,78	12.164.503,24
Total	9.718.552,87	5.668.880,32	4.063.687,49	11.662.112,10	16.809.143,46	1.008.248,51	3.529.653,41	6.403.213,58	58.863.491,74

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

Tableau 22 – Évolution des dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions selon la proposition du 30 mars 2023 (en euros et en pourcentage)

Année	Total	Différence par rapport à l'année précédente	
		Montants	%
2024	11.322.848,97		
2025	11.602.859,69	+280.010,72	+2,47%
2026	11.782.422,27	+179.562,58	+1,55%
2027	11.990.857,58	+208.435,31	+1,77%
2028	12.164.503,24	+173.645,66	+1,45%

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

3.6 Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement

3.6.1 Ensemble des institutions

Le tableau 23 compare l'incidence de l'harmonisation des échelles de traitement sur les dépenses de personnel de l'ensemble des institutions pour les barèmes actuels et les barèmes modifiés selon les propositions du 8 novembre 2022 ou du 30 mars 2023.

Tableau 23 – Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement sur les dépenses de personnel pour l'ensemble des institutions (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	11.188.362,56	11.388.019,31	+1,78%	11.322.848,97	+1,20%
2025	11.360.941,16	11.718.714,73	+3,15%	11.602.859,69	+2,13%
2026	11.522.340,68	11.916.333,59	+3,42%	11.782.422,27	+2,26%
2027	11.720.057,77	12.122.041,67	+3,43%	11.990.857,58	+2,31%
2028	11.881.444,86	12.325.778,30	+3,74%	12.164.503,24	+2,38%
Totaux	57.673.147,02	59.470.887,60	+3,12%	58.863.491,74	+2,06%

Source : Cour des comptes sur la base des données de l'ensemble des institutions

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 36

La Cour des comptes formule les constats suivants pour l'ensemble des institutions sur la base des données actuelles (voir le [point 3.1](#)) :

- Ne pas modifier les échelles de traitement serait l'option la moins onéreuse.
- Instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait l'option la plus onéreuse : +3,12 % sur la période 2024-2028 par rapport à la non-modification des échelles.
- Instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 coûterait 2,06 % de plus sur la période 2024-2028 par rapport à la non-modification des échelles.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 ou le 30 mars 2023 serait de plus en plus onéreuse au fil des années.

Les données du tableau 23 sont d'ordre général et lissent les différences entre les institutions. Dans la suite de ce point, la Cour des comptes présente l'incidence de l'harmonisation des échelles de traitement pour chaque institution séparément.

3.6.2 Conseil supérieur de la justice

Tableau 24 – Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement pour le Conseil supérieur de la justice (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	1.806.815,51	1.878.778,01	+3,98%	1.864.252,93	+3,18%
2025	1.824.224,85	1.984.995,74	+8,81%	1.943.727,37	+6,55%
2026	1.833.999,20	2.001.903,39	+9,16%	1.956.747,53	+6,69%
2027	1.845.468,10	2.023.882,99	+9,67%	1.972.296,70	+6,87%
2028	1.854.190,35	2.037.623,56	+9,89%	1.981.528,34	+6,87%
Totaux	9.164.698,01	9.927.183,69	+8,32%	9.718.552,87	+6,04%

Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par le CSJ

La Cour des comptes constate pour le CSJ que :

- L'option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 8,32 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 6,04 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 37

3.6.3 Comité permanent P

Tableau 25 – Incidence de l’harmonisation des échelles de traitement pour le Comité permanent P (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	1.097.241,67	1.119.647,07	+2,04%	1.109.742,98	+1,14%
2025	1.100.990,00	1.128.784,20	+2,52%	1.117.070,68	+1,46%
2026	1.115.521,67	1.146.227,40	+2,75%	1.133.620,64	+1,62%
2027	1.120.961,67	1.154.798,02	+3,02%	1.141.753,27	+1,85%
2028	1.142.184,17	1.182.052,78	+3,49%	1.166.692,75	+2,15%
Totaux	5.576.899,17	5.731.509,47	+2,77%	5.668.880,32	+1,65%

Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par le Comité permanent P

La Cour des comptes constate pour le Comité permanent P que :

- L’option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L’option d’instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 2,77 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L’option d’instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 1,65 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

3.6.4 Comité permanent R

Tableau 26 – Incidence de l’harmonisation des échelles de traitement pour le Comité permanent R (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	776.179,17	795.900,25	+2,54%	787.460,08	+1,45%
2025	784.000,00	808.991,00	+3,19%	798.531,53	+1,85%
2026	791.487,50	822.283,33	+3,89%	811.000,90	+2,47%
2027	808.070,83	840.334,58	+3,99%	828.220,56	+2,49%
2028	818.637,50	851.407,42	+4,00%	838.474,42	+2,42%
Totaux	3.978.375,00	4.118.916,58	+3,53%	4.063.687,49	+2,14%

Source : Cour des compte, sur la base des données fournies par le Comité permanent R

La Cour des comptes constate pour le Comité permanent R que :

- L’option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L’option d’instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 3,53 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L’option d’instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 2,14 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 38

3.6.5 Médiateur fédéral

Tableau 27 – Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement pour le Médiateur fédéral (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	2.225.297,12	2.249.323,28	+1,08%	2.248.739,78	+1,05%
2025	2.264.578,60	2.314.000,83	+2,18%	2.312.833,83	+2,13%
2026	2.283.005,05	2.337.963,82	+2,41%	2.336.796,82	+2,36%
2027	2.310.787,00	2.369.913,03	+2,56%	2.368.746,03	+2,51%
2028	2.336.978,17	2.396.162,63	+2,53%	2.394.995,63	+2,48%
Totaux	11.420.645,93	11.667.363,60	+2,16%	11.662.112,10	+2,11%

Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par le Médiateur fédéral

La Cour des comptes constate pour le Médiateur fédéral que :

- L'option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 2,16 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 2,11 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

3.6.6 Autorité de protection des données

Tableau 28 – Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement pour l'Autorité de protection des données (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	3.237.525,62	3.254.562,23	+0,53%	3.248.064,63	+0,33%
2025	3.306.338,80	3.333.736,80	+0,83%	3.318.630,13	+0,37%
2026	3.348.744,05	3.379.483,01	+0,92%	3.360.805,71	+0,36%
2027	3.409.875,97	3.425.968,72	+0,47%	3.420.109,80	+0,30%
2028	3.448.989,72	3.487.810,93	+1,13%	3.461.533,18	+0,36%
Totaux	16.751.474,15	16.881.561,68	+0,78%	16.809.143,46	+0,34%

Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par l'APD

La Cour des comptes constate pour l'APD que :

- L'option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 0,78 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas modifier les barèmes.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 0,34 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 39

3.6.7 Organe de contrôle de l'information policière

Tableau 29 – Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement pour l'Organe de contrôle de l'information policière (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	177.158,83	192.578,00	+8,70%	190.778,30	+7,69%
2025	177.897,83	203.719,33	+14,51%	200.645,78	+12,79%
2026	178.774,16	206.241,75	+15,36%	201.886,67	+12,93%
2027	180.317,50	208.587,00	+15,68%	203.861,68	+13,06%
2028	183.860,33	216.398,75	+17,70%	211.076,08	+14,80%
Totaux	898.008,65	1.027.524,83	+14,42%	1.008.248,51	+12,28%

Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par le COC

La Cour des comptes constate pour le COC que :

- L'option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 14,42 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 12,28 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

3.6.8 Institut fédéral des droits humains

Tableau 30 – Incidence de l'harmonisation des échelles de traitement pour l'Institut fédéral des droits humains (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	678.166,68	683.505,01	+0,79%	682.094,29	+0,58%
2025	689.647,00	698.710,00	+1,31%	696.260,28	+0,96%
2026	698.894,51	710.978,51	+1,73%	707.712,21	+1,26%
2027	708.560,75	720.817,00	+1,73%	717.520,59	+1,26%
2028	716.801,93	729.422,68	+1,76%	726.066,05	+1,29%
Totaux	3.492.070,86	3.543.433,19	+1,47%	3.529.653,41	+1,08%

Source : Cour des comptes, sur la base des données fournies par l'IFDH

La Cour des comptes constate pour l'IFDH que :

- L'option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 1,47 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 1,08 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 40

3.6.9 Conseil central de surveillance pénitentiaire

Tableau 31 – Incidence de l’harmonisation des échelles de traitement pour le Conseil central de surveillance pénitentiaire (montants en euros et variation en pourcentage)

Année	Comparaison situation sans changement/ propositions des 8 novembre 2022 et 30 mars 2023				
	Sans changement de barèmes	Proposition du 8 novembre 2022	Δ par rapport aux barèmes actuels	Proposition du 30 mars 2023	Δ par rapport aux barèmes actuels
2024	1.189.977,98	1.213.725,46	+2,00%	1.191.715,98	+0,15%
2025	1.213.264,08	1.245.776,83	+2,68%	1.215.160,08	+0,16%
2026	1.271.914,54	1.311.252,38	+3,09%	1.273.851,79	+0,15%
2027	1.336.015,95	1.377.740,33	+3,12%	1.338.348,95	+0,17%
2028	1.379.802,70	1.424.899,55	+3,27%	1.384.136,78	+0,31%
Totaux	6.390.975,25	6.573.394,56	+2,85%	6.403.213,58	+0,19%

Source : Cour des comptes sur la base des données fournies par le CCSP

La Cour des comptes constate pour le CCSP que :

- L’option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse.
- L’option d’instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait 2,85 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.
- L’option d’instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait 0,19 % plus onéreuse sur la période 2024-2028 que de ne pas les modifier.

3.7 Effets escomptés de la proposition du 30 mars 2023

Dans ce point, la Cour des comptes analyse les effets escomptés par la Chambre des représentants si la proposition d’instaurer les échelles de traitement présentées le 30 mars 2023 était validée. Pour rappel, la Chambre estime que les nouvelles échelles de la proposition entraîneront :

- des économies à long terme pour certaines institutions ;
- des dépenses supplémentaires à court terme pour d’autres⁴¹ ;
- une forme de solidarité financière entre les institutions des deux groupes précités⁴².

La Cour des comptes estime que, sur la base des informations en sa possession et des analyses effectuées (voir le [tableau 7](#)), il n’est pas possible d’établir avec certitude quand auront lieu les économies ni quel sera leur montant. Il n’est pas non plus possible de déterminer si elles concerneront l’ensemble des institutions et, à plus forte raison, quand et dans quelle mesure la proposition du 30 mars 2023 permettra une solidarité financière entre les institutions concernées. La Cour confirme, sur la base des chiffres des tableaux ci-avant, que toutes les institutions devront supporter des dépenses supplémentaires à court terme sur la période 2024-2028 (voir le [point 3.6.1](#)) étant donné l’application d’emblée du barème le plus avantageux pour tout le personnel en place.

En effet, les dépenses 2024-2028 de personnel de l’ensemble des institutions augmenteraient de 2,06 % (soit 1.190.344,72 euros) par rapport à l’évolution actuelle (voir le [point 3.6.1](#)) si la

⁴¹ Les services de la Chambre des représentants estiment que la proposition du 30 mars 2023 aura pour effet que les nouvelles échelles de traitement « entraîneront, pour d’autres institutions, des dépenses supplémentaires à court terme dans la mesure où leurs barèmes actuels sont moins favorables. En effet, le personnel en place bénéficiera immédiatement des nouveaux barèmes, engendrant des dépenses supplémentaires immédiates ».

⁴² Les services de la Chambre des représentants estiment que la proposition du 30 mars 2023 aura pour effet que les nouvelles échelles de traitement « entraîneront une forme de solidarité financière entre toutes les institutions concernées, les augmentations des dépenses d’une institution étant financées par les réductions des dépenses d’une autre institution ».

proposition du 30 mars 2023 et l'application du barème le plus avantageux pour le personnel en place étaient approuvés.

3.8 Conclusions

La Cour des comptes a analysé l'incidence de l'harmonisation des échelles de traitement sur les budgets des institutions pour la période 2024-2028. Elle conclut ce qui suit :

- L'option de ne pas modifier les échelles de traitement serait la moins onéreuse pour toutes les institutions.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 8 novembre 2022 serait la plus onéreuse pour toutes les institutions.
- L'option d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 serait plus onéreuse pour toutes les institutions que de ne pas modifier les barèmes, mais serait moins onéreuse que les barèmes du 8 novembre 2022.
- L'incidence budgétaire ne serait pas équivalente dans chaque institution prise séparément (par exemple, les échelles du 8 novembre 2022 seraient 14,42 % plus onéreuses pour l'Organe de contrôle de l'information policière, contre 0,78 % pour l'Autorité de protection des données).

La Cour des comptes a également analysé les effets escomptés par la Chambre des représentants si la proposition d'instaurer les échelles de traitement proposées le 30 mars 2023 et l'application du barème le plus favorable étaient validées.

La Cour des comptes confirme que les économies ne seront réalisées qu'au remplacement du personnel en place à partir de l'entrée en vigueur des nouveaux barèmes. Toutefois, elle ne peut pas déterminer avec précision quand auront lieu les économies, ni quel sera leur montant. Elle ne peut pas non plus confirmer si elles concerneront l'ensemble des institutions.

En appliquant le principe du barème le plus avantageux pour le personnel en place, toutes les institutions devront supporter des dépenses supplémentaires au cours de la période 2024-2028 tant qu'aucun départ/remplacement n'aura lieu durant cette période.

Durant la période 2024-2028, les dépenses de personnel de l'ensemble des institutions augmenteraient de 2,06 % par rapport à l'évolution actuelle de leurs dépenses si la proposition d'instaurer les barèmes du 30 mars 2023 et d'appliquer l'échelle de traitement la plus avantageuse étaient approuvés. Si l'effet de solidarité financière entre les institutions est possible, il est impossible, à ce stade, de déterminer la durée de cette solidarité et le niveau des économies engendrées sur cette durée, vu les inconnues relevées au [point 3.1](#) à propos des évolutions du personnel.

AVIS CONCERNANT LE STATUT HARMONISÉ DES INSTITUTIONS À DOTATION / 42

**ADRESSE**

Cour des comptes
Rue de la Régence 2
1000 Bruxelles

TÉL.

+32 2 551 81 11

courdescomptes.be