

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2005-2006

19 AVRIL 2006

Projet de loi portant réforme des carrières et de la rémunération du personnel des greffes et des secrétariats des parquets

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE LA JUSTICE
PAR
M. MAHOUX

I. INTRODUCTION

Le présent projet de loi, qui relève de la procédure bicamérale obligatoire, est issu d'un projet de loi que le gouvernement a déposé initialement à la Chambre des représentants (doc. Chambre, n° 51-2299/1).

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2005-2006

19 APRIL 2006

Wetsontwerp tot herziening van de loopbanen en de bezoldiging van het personeel van de griffies en de parketsecretariaten

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE JUSTITIE
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER MAHOUX

I. INLEIDING

Dit verplicht bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk ingediend als een wetsontwerp van de regering (stuk Kamer, nr. 51-2299/1).

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

Président / Voorzitter : Hugo Vandenberghe.

Membres / Leden :

SP.A-SPIRIT	Jacinta De Roeck, Flor Koninckx, Fauzaya Talhaoui.
VLD	Jeannine Leduc, Stefaan Noreilde, Luc Willems.
PS	Jean-François Istasse, Marie-José Laloy, Philippe Mahoux.
MR	Jean-Marie Cheffert, Christine Defraigne, Nathalie de T' Serclaes.
CD&V	Mia De Schamphelaere, Hugo Vandenberghe.
Vlaams Belang	Jurgen Ceder, Anke Van dermeersch.
CDH	Clotilde Nyssens.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Staf Nimmegeers, Fatma Pehlivan, Ludwig Vandenhove, Myriam Vanlerberghe.
Pierre Chevalier, Nele Lijnen, Annemie Van de Casteele, Patrik Vankrunkelsven.
Sfia Bouarfa, Jean Cornil, Joëlle Kapompolé, Philippe Moureaux.
Jihane Annane, Berni Collas, Marie-Hélène Crombé-Berton, Alain Destexhe.
Sabine de Bethune, Jan Steverlynck, Erika Thijs.
Yves Buysse, Joris Van Hauthem, Karim Van Overmeire.
Christian Broctorne, Francis Delpérée.

Voir :

Documents du Sénat :

3-1644 - 2005/2006 :

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des représentants.

Zie :

Stukken van de Senaat :

3-1644 - 2005/2006 :

Nr. 1 : Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Il a été adopté par la Chambre des représentants le 30 mars 2006, par 112 voix contre 13.

Il a été transmis au Sénat le 31 mars 2006.

La commission a examiné ce projet de loi au cours de sa réunion du 19 avril 2006, en présence de la ministre de la Justice.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF DE LA MINISTRE DE LA JUSTICE

Le présent projet vise la modernisation des carrières du personnel des greffes et des secrétariats de parquet ainsi que la réforme y afférente de leur statut pécuniaire. Cette modernisation s'inspire des réformes récentes pour le personnel de l'autorité fédérale.

Dans le prolongement de la dynamique qui avait produit la réforme Copernic, le protocole 249 concernant la modernisation de la politique du personnel des greffes et parquets a été conclu le 1^{er} avril 2003 avec les organisations syndicales.

Différents aspects de ce protocole ont déjà été exécutés (augmentation de traitement linéaire, octroi du pécule de vacances, adaptation du régime des congés, adaptation des examens linguistiques, adaptation des cadres) ou sont actuellement en cours (formation).

Le présent projet de loi concernant la carrière constitue la phase finale de la réforme voulue pour le personnel administratif.

Cette modernisation a pour principaux objectifs :

- de se concentrer davantage sur le contenu de la fonction;
- d'élaborer une rémunération conforme au marché calquée sur celle des agents de l'État;
- de développer une politique de carrière et de développement axée sur les compétences;
- d'engendrer la transparence et de créer des possibilités de promotion ainsi que des perspectives de carrière.

Ce texte apporte des modifications fondamentales à la carrière, mais se limite au personnel administratif des niveaux B, C et D.

La ministre insiste sur le fait que le protocole 249 ne vise que le personnel administratif. La carrière des greffiers, des secrétaires et des membres du personnel

Het werd op 30 maart 2006 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers, met 112 tegen 13 stemmen.

Het werd op 31 maart 2006 overgezonden aan de Senaat.

De commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 19 april 2006, in aanwezigheid van de minister Justitie.

II. INLEIDENDE UITEENZETTING DOOR DE MINISTER VAN JUSTITIE

Dit wetsontwerp beoogt de modernisering van de loopbanen van het personeel van griffies en parketsecretariaten en de daarmee samenhangende herziening van hun pecuniair statuut. Deze modernisering is geïnspireerd op de recente hervormingen voor het personeel van de federale overheid.

In het verlengde van de dynamiek die de Copernicshervorming had teweeggebracht werd op 1 april 2003 met de syndicale organisaties het protocol 249 betreffende de modernisering van het personeelsbeleid voor het personeel van griffies en parketten afgesloten.

Verschillende aspecten van dit protocol werden reeds uitgevoerd (lineaire loonsverhoging, toekenning vakantiegeld, aanpassing verlofregeling, aanpassing taalexamen, kaderaanpassing) of zijn momenteel in uitvoering (opleiding).

Huidig wetsontwerp omtrent de loopbaan vormt het sluitstuk van de ingezette hervorming voor het administratief personeel.

De voornaamste doelstellingen van deze hervorming zijn :

- meer concentratie op de inhoud van de functie;
- uitbouwen van een marktconforme beloning afgestemd op diegene van de rijksambtenaren;
- uitbouw van een competentiegericht loopbaan- en ontwikkelingsbeleid;
- creëren van transparantie, doorgroeimogelijkheden en loopbaanperspectieven.

Deze tekst brengt fundamentele wijzigingen aan de loopbaan aan, maar beperkt zich tot het administratief personeel van de niveaus B, C en D.

De minister beklemtoont dat met het protocol 249 enkel het administratief personeel werd beoogd. De loopbaan van de griffiers, secretarissen en de perso-

de niveau A (tels que les référendaires, juristes de parquet), n'est pas concernée par celui-ci.

Le présent projet de loi ne touche en aucun cas aux caractéristiques de la carrière actuelle des greffiers et secrétaires. Sont ainsi entre autres maintenus :

- le grade de greffier adjoint et de secrétaire adjoint;
- la distinction dans la carrière administrative et pécuniaire en fonction de la hiérarchie des juridictions;
- le système des présentations et des avis lors des nominations;
- l'absence de lien hiérarchique entre le magistrat-chef de corps et le greffier en chef.

Il va sans dire que leurs conditions de nomination sont mises dans le présent projet de loi techniquement en concordance avec les nouveaux grades prévus pour le personnel administratif des niveaux B, C et D. Un candidat qui n'est pas juriste doit, par exemple avoir exercé durant au moins cinq ans les fonctions « d'expert ou d'assistant » dans un greffe d'une cour, d'un tribunal, d'une justice de paix ou d'un tribunal de police, en lieu et place des anciens grades supprimés de rédacteur ou d'employé.

Des négociations pour ces catégories de personnel ont été menées séparément et ont abouti à la conclusion du protocole d'accord 293 signé le 17 octobre 2005. Ce texte est cependant indépendant du présent projet.

Tout comme pour les fonctionnaires fédéraux, une réforme de la carrière des niveaux B-C-D fut suivie d'une réforme du niveau A, l'ordre judiciaire verra, dans une seconde phase, également une adaptation des plus hauts niveaux. Un projet de texte, sur la base de l'accord conclu, a déjà été préparé et fait actuellement l'objet d'une concertation.

Instrument juridique

Il appartient au législateur de fixer les fondements du nouveau statut du personnel des greffes et parquets, en tant que partie de l'ordre judiciaire, et tenant compte des particularités du personnel en question. Ce groupe de personnel sera par conséquent encore toujours un corps spécifique, distinct du personnel des services publics fédéraux.

Toutefois la compétence pour exécuter d'une manière cohérente et transparente les modalités de ces principes de base, est donnée autant que possible au Roi.

neelsleden van het niveau A (zoals de referendarissen, parketjuristen), maken er geen deel van uit.

Aan de kenmerken van de huidige loopbaan van griffiers en secretarissen wordt in dit wetsontwerp niet geraakt. Blijven aldus onder meer behouden :

- de graad van adjunct-griffier en adjunct-secretaris;
- het onderscheid in de administratieve en geldelijke loopbaan in functie van de hiërarchie van de rechtsmachten;
- het systeem van voordrachten en adviezen bij de benoemingen;
- de afwezigheid van een hiërarchische verhouding tussen de magistraat-korpschef en de hoofdgriffier.

Uiteraard worden wel hun benoemingsvoorwaarden in huidig ontwerp technisch in overeenstemming gebracht met de nieuwe graden voor het administratief personeel in de niveaus B, C en D. Zo dient bijvoorbeeld een kandidaat, niet-jurist, ten minste vijf jaar het ambt van « deskundige of assistent » te hebben uitgeoefend bij de griffie van een hof, van een rechtbank, van een vredegerecht of van een politie-rechtbank in de plaats van de oude en afgeschafte graad van opsteller of beampte.

Onderhandelingen voor deze personeelscategorieën werden afzonderlijk gevoerd, en resulteerden op 17 oktober 2005 tot een akkoord door de ondertekening van protocol 293. Deze tekst staat evenwel los van het voorliggende ontwerp.

Net zoals voor de federale ambtenaren een loopbaanhervorming van de niveaus B-C-D werd gevolgd door een hervorming van het niveau A, zal voor de rechterlijke orde in een tweede fase eveneens een aanpassing van de hogere niveaus plaatsvinden. Op grond van het afgesloten akkoord is reeds een ontwerp-tekst voorbereid en deze maakt momenteel het voorwerp uit van overleg.

Juridisch instrumentarium

Het komt de wetgever toe om de fundamenteën van het nieuwe statuut voor het personeel van griffies en parketten, als onderdeel van de rechterlijke organisatie, vast te leggen rekening houdende met de particulariteiten van het betrokken personeel. Deze personeelsgroep zal bijgevolg nog steeds een bijzonder korps uitmaken, afgescheiden van het personeel van de federale overheidsdiensten.

Niettemin wordt zoveel mogelijk aan de Koning de bevoegdheid gegeven om de modaliteiten van deze basisprincipes op een coherente en transparante wijze te laten uitvoeren.

Dans une gestion du personnel moderne il faut pouvoir répondre de manière flexible aux réalités du marché de l'emploi et aux nouvelles orientations en matière de ressources humaines. Si la correspondance avec les dernières évolutions du personnel du pouvoir fédéral veut être assurée, les dispositions réglementaires nécessaires doivent pouvoir être adaptées d'une manière aussi souple.

En outre, il serait souhaitable de réaliser un tout cohérent où, entre autres, les dispositions qui sont actuellement dispersées sur plusieurs arrêtés seraient reprises dans un arrêté royal unique. L'article 380 du Code judiciaire attribue au Roi la compétence de fixer le statut pécuniaire, ce qui fut le cas avec différents arrêtés concernant les traitements, suppléments et indemnités. Une coordination dans un arrêté unique, où les aspects tant administratifs que financiers sont réunis, en améliorera évidemment la lisibilité.

Le projet d'arrêté royal en question a déjà été approuvé en Conseil des ministres le 24 novembre 2005, en même temps que le présent projet de loi.

Lignes de force de la réforme

Création de nouveaux niveaux et grades

Par analogie avec les fonctionnaires des administrations fédérales, le nouveau modèle de carrière a été établi autour de trois niveaux de fonctions :

- le niveau D avec le grade de collaborateur (anciens niveaux 4 et 3)
- le niveau C avec le grade d'assistant (ancien niveau 2)
- le niveau B avec les grades d'expert, d'expert administratif et d'expert ICT (ancien niveau 2+)

Cette analogie est un choix délibéré et doit faciliter la mobilité entre les deux catégories de personnel.

Conditions de nomination

L'accès à l'emploi dans les greffes et parquets est actuellement très fermé. Les conditions de nomination sont établies de manière très hiérarchique.

L'option a été prise pour une structure ouverte. Tous les niveaux de fonctions seront accessibles, tant par recrutement que par promotion.

À tous les niveaux, d'une part, pourront être recrutés des externes porteurs d'un diplôme ou certificat pris en

In een modern personeelsbeleid moet flexibel kunnen ingespeeld worden op de realiteit van de arbeidsmarkt en de nieuwe oriëntaties inzake Human Resources. Indien de aansluiting wil verzekerd worden met de laatste evoluties voor het personeel van de federale overheid, moeten op een even soepele wijze de nodige reglementaire bepalingen kunnen worden aangepast.

Bovendien ligt het in de bedoeling om één samenhangende geheel tot stand te brengen waarbij onder meer bepalingen die momenteel verspreid zijn over verschillende besluiten ondergebracht in een enkel koninklijk besluit. Het artikel 380 Ger.W. kent momenteel reeds de bevoegdheid aan de Koning toe het geldelijk statuut te bepalen, wat gebeurde met verschillende besluiten inzake wedde, toelagen en vergoedingen. Een coördinatie in een enig besluit, waarbij de aspecten van zowel administratieve aard als geldelijke aard samengaan, zal uiteraard de leesbaarheid bevorderen.

Het ontwerp van koninklijk besluit ter zake werd, samen met voorliggend wetsontwerp, reeds goedgekeurd in Ministerraad van 24 november 2005.

Krachtlijnen van de hervorming

De instelling van nieuwe niveaus en graden

Naar analogie van de ambtenaren van de federale besturen wordt het nieuwe loopbaanmodel uitgetekend rond 3 functieniveaus :

- niveau D met de graad van medewerker (vroegere niveaus 4 en 3)
- niveau C met de graad van assistent (vroegere niveau 2)
- niveau B met de graden van deskundige, administratief deskundige, ICT-deskundige (vroegere niveau 2+)

Deze analogie is een bewuste keuze, en moet een mobiliteit tussen de twee personeelsgroepen vergemakkelijken.

Benoemingsvoorwaarden

De toegang tot de betrekkingen binnen griffies en parketten is momenteel heel gesloten. De benoemingsvoorwaarden zijn heel hiërarchisch opgebouwd.

Er wordt nu gekozen voor een open structuur. Alle functieniveaus worden toegankelijk, zowel via werwing als via bevordering :

Voor alle niveaus, kunnen enerzijds externen worden aangeworven die in het bezit zijn van een

considération pour l'admission aux fonctions de niveaux B ou C.

D'autre part, le projet permet aux membres du personnel en service (internes) de valoriser leur expérience professionnelle via des examens de promotion, indépendamment des conditions de diplôme. Des éléments valables, qui ne sont pas porteurs d'un diplôme pris en considération pour l'admission aux niveaux B ou C, auront par conséquent les mêmes perspectives de carrière.

Sélection et recrutement

La compétence pour fixer les modalités de la sélection comparative et le recrutement est attribuée au Roi. La compétence d'organisation de sélections comparatives est explicitement attribuée à Selor, de manière à ce que, de ce point de vue-là également, l'analogie avec les agents fédéraux soit établie.

Structure de la carrière

Le pouvoir accordé au Roi afin de définir le statut permet, par analogie avec les agents de l'État, d'abandonner le modèle de carrière basé sur l'ancienneté et de le remplacer par l'avancement dans l'échelle barémique, lié à la réussite de mesures de compétence ou de formations certifiées, organisées respectivement par Selor et l'IFA.

En ce qui concerne le niveau D, le principe est réalisé en deux phases. Dans un but d'égalité avec les fonctionnaires, une opération de rattrapage d'échelle de promotion sera accordée à 70 % du groupe-cible. À partir du 1^{er} septembre 2007, nous entrerons alors dans le système de carrière basée sur les formations certifiées.

Simultanément des mécanismes de paiement identiques sont prévus. Ceci afin de maintenir l'harmonie entre les échelles de traitement attribuées aux différents niveaux des agents fédéraux et les échelles de traitement de niveaux identiques du personnel en question. De cette manière les allocations et primes existantes pour les fonctionnaires seront étendues au personnel des greffes et parquets (prime de compétence, prime d'intégration, prime de direction, allocation pour exercice de fonctions supérieures, ...)

Flexibilité

Actuellement chaque place vacante est pourvue par une nouvelle nomination. Dans le statut actuel il

diploma of een getuigschrift dat in aanmerking komt voor de toelating tot een ambt van het respectievelijk niveau B of C.

Anderzijds laat het ontwerp aan de personeelsleden in dienst (internen) toe hun nuttige beroepservaring te valoriseren via bevorderingsexamens, onafhankelijk van diplomavooraarden. Bekwame elementen, die niet in het bezit zijn van het diploma dat in aanmerking komt voor respectievelijk niveau B of C bij de rijksbesturen, krijgen bijgevolg gelijke loopbaanperspectieven.

Selectie en werving

Aan de Koning wordt de bevoegdheid gegeven om nadere regels uit te werken voor de vergelijkende selectie en de werving. Aan Selor wordt expliciet de bevoegdheid toegekend om de vergelijkend selecties te organiseren, zodat ook op dit vlak de gelijkheid met de overheidsambtenaren wordt ingebouwd.

Loopbaanstructuur

De machtiging die aan de Koning wordt toegekend om het statuut te bepalen, laat toe, naar analogie van de rijksambtenaren, het loopbaanmodel dat gesteund was op anciënniteit te verlaten en te vervangen door bevorderingen in weddeschaal, afhankelijk van het slagen van competentietellingen of gecertificeerde opleidingen, respectievelijk georganiseerd door Selor of het OFO.

Wat betreft het niveau D zal dit in twee fasen geschieden. Omwille van gelijkheid met de ambtenaren, zullen vooreerst in een inhaaloperatie bevorderingsschalen worden toegekend aan 70 % van de doelgroep. Vanaf 1 september 2007 wordt ingestapt in de loopbaan gesteund op het slagen van gecertificeerde opleidingen.

Tegelijk worden identieke verloningsmechanismen voorzien. Dit om de harmonie te behouden tussen de weddeschalen die aan de verschillende niveaus van de federale ambtenaren worden toebedeeld en de weddeschalen van de gelijkaardige niveaus van het personeel in kwestie. Evenzo worden de voor ambtenaren bestaande toelagen en premies uitgebreid naar het personeel van griffies en parketten (competentietoelage, integratiepremie, premie leidinggevend, toelage uitoefening hoger ambt ...).

Flexibiliteit

Momenteel wordt elke invulling van een vacante betrekking via een nieuwe benoeming geregeld. In het

n'existe pas de pont entre le personnel des greffes et le personnel des secrétariats de parquet.

Ceci rend l'attribution des places vacantes administrativement très lourd et nécessite beaucoup de temps. En outre le système actuel n'offre aucune possibilité de mutation de personnel, ce qui provoque un immobilisme dans l'organisation mais prive également les membres du personnel en service de perspectives.

C'est pourquoi la réforme veut introduire plus de flexibilité. Elle fait cela sur trois plans :

Une carrière commune dans les greffes et parquets

La distinction entre les membres du personnel des greffes et parquets disparaît. Cet alignement permet d'éviter une discordance (accrue) entre ces deux catégories de personnel et contribue à une organisation flexible en facilitant le passage du greffe au parquet et vice versa.

Mutation

Le projet introduit le concept de mutation dans les greffes et parquets. Lors d'une vacance d'emploi il sera examiné dans quelle mesure la place peut être pourvue via une mutation, avant d'envisager la publication d'un appel général de recrutement.

La mutation se fera sur demande du membre du personnel et aura priorité sur le recrutement et la promotion.

Mobilité

En tant que corps particulier, le personnel des greffes et parquets est totalement distinct du personnel des pouvoirs fédéraux. La structure de la carrière des deux catégories de personnel était d'ailleurs totalement différente.

Étant donné que cette réforme introduit un plan de carrière similaire, la mobilité réciproque entre les membres du personnel des greffes et parquets et le personnel des pouvoirs fédéraux peut être envisagée, de manière à ce que l'expertise et la compétence des deux groupes puissent être partagées.

Attribution de fonctions supérieures

Actuellement, il n'est pas du tout exceptionnel qu'il soit, de manière structurelle, fait appel dans les greffes et secrétariats de parquet à des membres du personnel d'un niveau inférieur pour exercer une fonction d'un niveau supérieur.

huidig statuut ontbreken ook verbindingen tussen het personeel van de griffies en het personeel van de parketsecretariaten.

Dit maakt de invulling van de vacante betrekkingen administratief zeer log en tijdsrovend. Bovendien biedt het huidige systeem in de praktijk geen enkele mogelijkheid tot overplaatsing van personeelsleden, wat leidt tot verstarring binnen de organisatie maar ook perspectieven ontnemt aan de personeelsleden in dienst.

De hervorming wil daarom meer flexibiliteit inbouwen. Zij doet dit op drie vlakken :

Één gemeenschappelijke loopbaan in griffie en parket

Het onderscheid tussen de personeelsleden van de griffies en de parketten vervalt. Deze gelijkschakeling voorkomt een (verdere) discrepantie tussen deze twee personeelscategorieën en werkt een flexibele organisatie in de hand, doordat de overgang van griffie naar parket en omgekeerd wordt versoepeld.

Mutatie

Het ontwerp introduceert het begrip mutatie binnen griffies of parketten. Bij een vacature wordt onderzocht, vooraleer een algemene oproep tot werving wordt gepubliceerd, in hoeverre de plaats via overplaatsing kan worden ingevuld.

Mutatie geschiedt op aanvraag van betrokken personeelslid, en heeft voorrang op werving en bevordering.

Mobiliteit

Als bijzonder korps is het personeel van griffies en parketten volledig afgescheiden van het personeel van de federale overheid. De loopbaanstructuur van beide personeelscategorieën was trouwens totaal verschillend.

Doordat deze hervorming een analoge loopbaanopbouw invoert, kan ook wederzijdse mobiliteit tussen betrokken personeelsleden van griffies en parketten en de personeelsleden van federale overheidsdiensten worden voorzien, zodat de expertise en de competenties van beide groepen kunnen worden gedeeld.

Toekenning hogere functies

Actueel is het geenszins uitzonderlijk dat in de griffies en parketsecretariaten op structurele wijze personeelsleden van een lager niveau worden ingeschakeld voor een functie van een hoger niveau.

On s'efforce maintenant de trouver un équilibre entre l'indispensable continuité du service et la limitation sensible du recours à la technique des fonctions supérieures.

Il faut en tout cas éviter que cette technique ne devienne une habitude d'un mécanisme de paiement caché. En outre, il faut veiller à ce que les intérêts des agents réunissant les conditions de nomination ne soient lésés.

Tribunaux du travail

Contrairement au personnel des autres juridictions et le personnel des secrétariats des tribunaux du travail, le personnel administratif des greffes des tribunaux du travail est partiellement de la compétence du ministre de l'Emploi.

Cette compétence est limitée au recrutement et nomination dans les grades d'agent administratif, employé et rédacteur de greffe.

Tous les autres aspects de l'administration du personnel (traitement, régime de travail, congés, fin de carrière, etc.) sont par contre de la compétence du ministre de la Justice. La Justice assume en outre la responsabilité, également pour ces grades, d'établir le budget et d'en assurer le suivi.

Cette répartition des compétences sur deux ministres a montré de nombreuses incohérences et n'apporte que des complications administratives.

Le projet de loi centralise par conséquent les compétences pour toutes les juridictions chez le ministre de la Justice, et promeut donc la simplification administrative.

Pour des raisons d'organisation le transfert des compétences ne se fera que 15 mois après l'entrée en vigueur du présent texte.

Règles d'intégration et mesures transitoires

La nouvelle forme des carrières suppose des règles précises concernant l'intégration du personnel en service dans le nouveau statut.

Il est effectivement évident que les membres du personnel seront automatiquement nommés dans les nouveaux niveaux. Une attention particulière est toutefois donnée à la préservation des droits acquis. Nombres de mesures transitoires sont prévues, tant du point de vue administratif (par exemple la préservation de l'ancienneté acquise) que du point de vue financier (maintien de certaines échelles de traitement en extinction). En vue de la continuité du service, la

Er wordt nu getracht om een evenwicht te brengen tussen de noodzakelijke continuïteit van de dienst en de aanzienlijke beperking van het gebruik van de techniek van hogere functies.

Er moet immers vermeden worden dat deze techniek wordt aangewend als een verdoken verloningsmechanisme. Bovendien moet er over gewaakt worden dat de belangen van de personeelsleden, in de benoemingsvoorwaarden voor betrokken ambten, niet worden geschaad.

Arbeidsgerechten

In tegenstelling tot het personeel van de andere rechtsmachten en het personeel van de parketsecretariaten bij de arbeidsgerechten, ressorteert het administratief personeel in de griffies van de arbeidsgerechten gedeeltelijk onder de bevoegdheid van de minister van Werk.

Deze bevoegdheid is beperkt tot de wervingen en benoemingen in de graden van administratief agent, beambte en opsteller in de griffie.

Alle andere aspecten in de personeelsadministratie (loon, arbeidsregimes, verloven, eindloopbaan, enz.) behoren daarentegen tot de bevoegdheid van de minister van Justitie. Justitie draagt anderzijds, ook voor deze betrekkingen, de verantwoordelijkheid voor de begrotingsopmaak en de verdere opvolging ervan.

Deze verdeling van bevoegdheden over twee ministers vertoont tal van incoherenties en leidt tot bestuurlijke complicaties.

Het wetsontwerp centraliseert bijgevolg de bevoegdheden voor alle rechtsmachten bij de minister van Justitie, en bevordert daarmee de administratieve vereenvoudiging.

Om organisatorische redenen treedt de overheveling van bevoegdheden pas in werking 15 maanden na de inwerkingtreding van voorliggende tekst.

Integratieregels en overgangsbepalingen

De hertekening van nieuwe loopbanen veronderstelt duidelijke regels met betrekking tot de integratie van het personeel in dienst in het nieuwe statuut.

Het is uiteraard evident dat de personeelsleden automatisch worden benoemd in de nieuwe niveaus. Bijzondere aandacht wordt echter geschonken aan de vrijwaring van de verworven rechten. Tal van overgangsmaatregelen worden voorzien, zowel op administratief (vb. vrijwaring van verworven anciënniteit) als geldelijk vlak (behoud bepaalde weddeschalen in uitdoving). Met het oog op de continuïteit van de dienst, wordt eveneens de validiteit behouden (welis-

validité des certificats de réussite des examens obtenus sous l'ancien statut sera également maintenue (quoique provisoire).

Amendements du gouvernement

Les amendements n^os 1, 2 et 3 déposés par le gouvernement lors des discussions à la Chambre ne visaient aucune modification de fond mais bien des corrections légistiques des modifications apportées à la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'amendement n^o 4 du gouvernement avait, quant à lui, pour objectif la mise en concordance de l'entrée en vigueur de la loi du 26 avril 2005 modifiant les articles 53, § 6, et 54*bis* de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire et insérant dans celle-ci un article 54*ter* et un article 66*bis* avec l'entrée en vigueur de l'article 61 du présent projet qui modifie la loi précitée.

Impact budgétaire

Ce projet fait partie intégrante des accords contenus dans le protocole n^o 249 dont le coût total est estimé à 13 891 815 euros.

L'impact des mesures avec une entrée en vigueur directe, a trait à :

— l'intégration des niveaux 4 dans le niveau D : 145 000 euros en base annuelle;

— octroi de la prime de direction : 217 000 euros en base annuelle;

— promotion dans l'échelle pour le niveau D : impact total 1 780 000 euros en base annuelle;

— octroi de la prime de compétence : 1 875 000 euros en base annuelle.

Le total, sur base annuelle, pour les aspects de la carrière avec un impact direct, se chiffre par conséquent à 4 017 000 euros. Les crédits nécessaires à l'exécution de ces mesures sont déjà prévus au budget 2006.

Les adaptations des dispositions pour le niveau D généreront encore, pour les années 2007 et 2008, un surcoût de 4 108 000 euros pour l'attribution des primes de compétence aux niveaux D et de 263 000 euros pour l'attribution des primes de direction.

Enfin, la ministre précise que les discussions à la Chambre ont largement porté sur la question de la carrière des greffiers.

waar tijdelijk) van getuigschriften van het slagen van examens die behaald zijn onder het oude statuut.

Amendementen van de regering

De amendementen nrs. 1, 2 en 3 ingediend door de regering bij de bespreking in de Kamer beoogden geen inhoudelijke maar een legistieke correctie van de aanpassingen van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken aan de nieuwe graden.

Amendement nr. 4 van de regering beoogde de overeenstemming van de inwerkingtreding van de wet van 26 april 2005 tot wijziging van de artikelen 53, § 6, en 54*bis* van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken en tot invoeging in die wet van een artikel 54*ter* en een artikel 66*bis* met de inwerkingtreding het artikel 61 van huidig wetsontwerp dat voormelde wet wijzigt.

Budgettaire impact

Dit ontwerp maakt deel uit van het globaal protocol 249 waarvan de kostprijs geraamd wordt op 13 891 815 euro.

De impact van de maatregelen met onmiddellijke inwerkingtreding heeft betrekking op :

— de integratie van de niveaus 4 in niveau D : 145 000 euro op jaarbasis;

— de toekenning van de premie leidinggevend : 217 000 euro op jaarbasis;

— de bevorderingen in weddeschaal voor het niveau D : totale impact 1 780 000 euro op jaarbasis;

— de toekenning van competentiepremies : 1 875 000 euro op jaarbasis.

Het totaal op jaarbasis voor de loopbaanaspecten met een directe impact bedraagt bijgevolg : 4 017 000 euro. De nodige kredieten voor de uitvoering van deze maatregelen zijn reeds opgenomen in de begroting 2006.

De aanpassingen van de bepalingen voor niveau D zullen voor de jaren 2007 en 2008 nog bijkomende kosten genereren van 4 108 000 euro voor de toekenning van competentietoelagen aan de niveaus D, en 263 000 euro voor de toekenning van de premie voor leidinggevend.

Tot slot meldt de minister dat het debat in de Kamer vooral over de loopbaan van de griffiers ging.

La réforme de la carrière des greffiers fera l'objet d'un projet de loi distinct dont les lignes directrices ont déjà fait l'objet d'un accord avec les organisations syndicales pour ce qui concerne les secrétaires de parquet.

Pour ce qui concerne les greffiers, la situation est particulière car leur représentativité n'est pas réglée par la loi.

La ministre annonce qu'elle déposera courant du mois de mai 2006 un avant-projet de loi visant à régler la question de la représentativité des greffiers. À l'avenir, les greffiers auront une représentativité assurée par un système qui s'inspirera de ce qui existe pour la Sûreté de l'État, à savoir la coexistence des organisations syndicales traditionnelles avec une possibilité de syndicats spécifiques.

III. DISCUSSION GÉNÉRALE

M. Mahoux rappelle que le projet de loi à l'examen s'inscrit dans le cadre d'une réforme plus générale puisqu'il existe au total pas moins de quatre projets de loi relatifs aux greffes. Le premier concerne le cadre du personnel des greffes des tribunaux de police et de première instance (voir doc. Sénat, n° 3-1643). Le présent projet, qui est la concrétisation de négociations avec les organisations syndicales, vise la modernisation des carrières du personnel des greffes et des secrétariats de parquet. Un troisième projet concerne la représentation des greffiers alors que le dernier projet porte sur la fonction du greffier.

Sur le fond du projet, l'intervenant demande quel est le coût récurrent des réformes proposées.

La ministre répond que le coût est évalué à 4 millions d'euros.

M. Mahoux constate qu'un des objectifs du projet est d'encourager la flexibilité. Il pense que toutes les mesures qui permettent une flexibilité plus importante dans tout ce qui concerne la mobilité sont positives pour le personnel concerné. On encourage la mobilité entre le greffe et le parquet. De même, la possibilité de changer d'affectation géographique à l'intérieur du réseau des greffes ou des parquets (mutation) est stimulée. M. Mahoux demande s'il existe des possibilités de mobilité entre les greffes et parquets et la fonction publique puisque le projet réalise une harmonisation des dénominations et des grades par rapport à la fonction publique. La mobilité est-elle possible en sens inverse, c'est-à-dire en passant de la fonction publique vers les greffes et parquets ?

Voor de hervorming van de loopbaan van de griffiers komt er een afzonderlijk wetsontwerp, waarvan de hoofdlijnen voor de parketsecretarissen reeds werden vastgelegd in een akkoord met de vakbonden.

Het geval van de griffiers is speciaal, omdat hun vertegenwoordiging niet bij de wet geregeld is.

De minister kondigt aan dat ze in mei 2006 een voorontwerp van wet zal indienen om het probleem van de vertegenwoordiging van de griffiers te regelen. De vertegenwoordiging van de griffiers zal in de toekomst worden verzekerd door een systeem dat geïnspireerd is op wat voor de Veiligheid van de Staat bestaat, namelijk het samengaan van de traditionele vakbondsorganisaties met de mogelijkheid van specifieke vakbonden.

III. ALGEMENE BESPREKING

De heer Mahoux herinnert eraan dat voorliggend wetsontwerp in een ruimere hervorming past, aangezien er in totaal minstens vier wetsontwerpen voor de griffies zijn. Het eerste gaat over de personeelsformatie van de griffies van de politierechtbanken en van de rechtbanken van eerste aanleg (zie stuk Senaat nr. 3-1643). Dit ontwerp, dat het resultaat is van onderhandelingen met de vakbonden, strekt ertoe de loopbanen van het personeel van de griffies en de parketsecretariaten te moderniseren. Een derde ontwerp behelst de vertegenwoordiging van de griffiers, terwijl het laatste ontwerp over de griffierfunctie gaat.

Wat de inhoud van het ontwerp betreft, vraagt spreker wat de recurrende kosten van de voorgestelde hervormingen zijn.

De minister antwoordt dat de kostprijs op 4 miljoen euro wordt geraamd.

De heer Mahoux stelt vast dat één van de doelstellingen van het ontwerp het aanmoedigen van flexibiliteit is. Hij denkt dat alle maatregelen die meer flexibiliteit rond de mobiliteit mogelijk maken, positief zijn voor het betreffende personeel. De mobiliteit tussen de griffie en het parket wordt aangemoedigd. Tevens wordt de geografische mobiliteit binnen het net van de griffies of de parketten (overplaatsing) gestimuleerd. De heer Mahoux vraagt of er mogelijkheden zijn voor mobiliteit tussen de griffies en de parketten en de openbare diensten, aangezien het ontwerp de benamingen en de graden harmoniseert met de openbare diensten. Is de mobiliteit in omgekeerde richting mogelijk, kan men met andere woorden van de openbare diensten overstappen naar de griffies en parketten ?

Enfin, l'intervenant demande si le projet apporte des changements sur le plan du régime disciplinaire. Le personnel des greffes et parquets est-il soumis au régime disciplinaire général de la fonction publique ou est-il soumis à un régime spécifique? Si l'on veut favoriser la mobilité, il faut que les régimes disciplinaires soient harmonisés pour éviter que l'agent ne change de régime en changeant d'institution.

Mme de T' Serclaes demande s'il existe un tableau schématisant les fonctions actuelles et la manière dont elles seront intégrées dans les niveaux B, C, D.

La ministre renvoie à l'article 66 du projet de loi qui décrit les grades existants et les nouveaux grades (voir doc. Chambre, n° 51-2299/01, p. 81).

Mme de T' Serclaes demande si toutes les fonctions exercées à l'heure actuelle mais qui ne sont pas mentionnées dans la colonne de gauche figurant à l'article 66 sont à considérer comme étant hors du champ d'application du projet.

La ministre répond que les nouvelles dénominations proposées à l'article 66 correspondent à des grades existants dans la fonction publique. Le projet reconnaît la spécificité des différentes catégories qui composent l'ordre judiciaires. Il ne faut cependant pas perdre de vue que la plupart des membres de l'ordre judiciaire sont des fonctionnaires fédéraux et qu'il faut avoir des similitudes avec le statut actuel du fonctionnaire fédéral pour favoriser la mobilité et la mutation. Par ailleurs rien ne justifie que l'on maintienne la différence de traitement qui existe aujourd'hui.

Le projet s'inspire de la philosophie de la réforme Copernic, qui permet aux fonctionnaires fédéraux de bénéficier d'augmentations salariales à condition qu'ils s'inscrivent dans une logique de formation permanente et réussissent des tests de compétence.

Mme de T' Serclaes comprend la logique pour le personnel administratif. Qu'en est-il cependant des fonctions spécifiques de l'ordre judiciaire qui sont décrites dans le Code judiciaire? La réforme proposée suscite en effet des polémiques de la part des greffiers, greffiers-adjoints, etc. qui expriment des craintes par rapport à leur statut.

La ministre rappelle les rétroactes du projet de loi. Le gouvernement de l'époque a conclu avec les organisations syndicales représentatives, le 1^{er} avril 2003, le protocole d'accord n° 249 relatif à une modernisation de la politique en matière de personnel pour le personnel des greffes et des parquets.

Ce protocole, qui contient une série d'engagements à l'égard du personnel administratif, ne concerne pas le personnel de niveau A (les titulaires d'un diplôme

Spreker vraagt ten slotte of het ontwerp zaken wijzigt op het gebied van de tuchtregeling. Valt het personeel van griffies en parketten onder de algemene tuchtregeling van de openbare diensten of onder een specifieke regeling? Wanneer men de mobiliteit wil stimuleren, moeten de tuchtregelingen op elkaar worden afgestemd, om te voorkomen dat het personeelslid van regeling verandert wanneer het van instelling verandert.

Mevrouw de T' Serclaes vraagt of er een tabel bestaat met een schema van de huidige functies en de manier waarop ze in de niveaus B, C en D zullen worden geïntegreerd.

De minister verwijst naar artikel 66 van het wetsontwerp, dat de bestaande en de nieuwe graden beschrijft (zie stuk Kamer, nr. 51-2299/01, blz. 81).

Mevrouw de T' Serclaes vraagt of men er vanuit moet gaan dat alle functies die momenteel worden uitgeoefend, maar die niet in de linkerkolom van artikel 66 staan, buiten het toepassingsgebied van het ontwerp vallen.

De minister antwoordt dat de nieuwe benamingen die in artikel 66 worden voorgesteld, overeenstemmen met graden die in de openbare diensten bestaan. Het ontwerp erkent de specifieke kenmerken van de categorieën die tot de rechterlijke orde behoren. Men mag evenwel niet uit het oog verliezen dat de meeste leden van de rechterlijke orde federale ambtenaren zijn en dat er overeenstemming vereist is met het huidige statuut van de federale ambtenaar om mobiliteit en overplaatsingen te stimuleren. Overigens wordt het in stand houden van het verschil in behandeling dat vandaag bestaat door niets gerechtvaardigd.

Het ontwerp put inspiratie uit de filosofie van de Copernicushervorming, waardoor de federale ambtenaren loonsverhogingen krijgen op voorwaarde dat ze aansluiten bij de logica van permanent leren en voor bekwaamheidstests slagen.

Mevrouw de T' Serclaes begrijpt de logica voor het administratief personeel. Wat evenwel met de specifieke functies van de rechterlijke orde, die in het Gerechtelijk Wetboek worden beschreven? De voorgestelde hervorming veroorzaakt immers polemieken bij de griffiers, de adjunct-griffiers, enz., die hun vrees uiten in verband met hun statuut.

De minister wijst op de ontstaansgeschiedenis van het wetsontwerp. De toenmalige regering heeft met de representatieve vakbondsorganisaties op 1 april 2003 protocolakkoord nr. 249 gesloten betreffende de modernisering van het personeelsbeleid voor het personeel van griffies en parketten.

Dat protocol, dat een reeks verbintenissen ten opzichte van het administratief personeel bevat, geldt niet voor het personeel van niveau A (houders van een

universitaire) ni les fonctions spécifiques (greffiers, secrétaires, juristes de parquet, etc.). Étant donné l'approche des élections, le gouvernement de l'époque a décidé de reporter la négociation d'un accord pour ces catégories de personnes.

Lorsque les discussions en vue de la conclusion d'un protocole d'accord pour le personnel de niveau A et pour les fonctions spécifiques ont démarré, au cours de la présente législature, il a fallu discuter de la manière d'intégrer les fonctions spécifiques. Le ministre a proposé que les fonctions de greffier, greffier adjoint, secrétaire de parquet et secrétaire-adjoint soient intégrées dans le niveau B, qui correspond au niveau « humanités + trois années d'études supérieures ».

Elle rappelle que ces personnes ne sont, pour la très large majorité, pas titulaires d'un diplôme universitaire. Ainsi, actuellement, seules 8,4 % des personnes exerçant ces fonctions ont un diplôme universitaire.

D'autre part, en ce qui concerne le contenu de la fonction, elle estime que l'exigence d'un diplôme universitaire ne s'impose pas. La réalité du terrain démontre que les choses fonctionnent bien alors que 91,6 % des personnes qui exercent ces fonctions spécifiques n'ont pas de diplôme universitaire. La ministre y voit un argument en vue de l'insertion des greffiers et secrétaires de parquet dans le niveau B. Toutefois, elle a estimé opportun d'insérer les greffiers en chef, les secrétaires en chef et les greffiers-chefs de service dans le niveau A, en raison du contenu de ces fonctions et des responsabilités de gestion d'équipe qui y sont liées.

Des mesures transitoires sont proposées pour dispenser les greffiers et greffiers-adjoints actuellement en place d'un examen pour pouvoir accéder au niveau A.

L'intervenante rappelle qu'il est possible d'accéder au niveau A, soit parce que l'on est titulaire d'un diplôme universitaire, soit par la voie interne moyennant un examen d'accès. La mesure transitoire permet d'insérer automatiquement dans le niveau A une série de personnes actuellement en place.

Toutes ces mesures feront l'objet d'un projet de loi qui sera déposé au Parlement en octobre 2006.

La ministre rappelle que dans la majorité des greffes des justices de paix, l'effectif total est inférieur à sept personnes. Le greffe moyen y est composé d'un greffier en chef, d'un greffier, d'un greffier adjoint et du personnel administratif.

En suivant la proposition du gouvernement d'insérer les greffiers dans le niveau B, on aboutit à la situation suivante : le greffier en chef fera partie du niveau A, le greffier et le greffier adjoint feront partie du niveau B

academisch diploma) noch voor de specifieke functies (griffiers, secretarissen, parketjuristen, enz.). Omdat de verkiezingen naderden, heeft de toenmalige regering beslist de onderhandelingen over een akkoord voor die categorieën uit te stellen.

Toen de gesprekken met het oog op het sluiten van een protocolakkoord voor het personeel van niveau A en voor de specifieke functies tijdens de vorige zittingsperiode van start gingen, moest er een gesprek worden gevoerd over de wijze waarop de specifieke functies hierbij konden worden betrokken. De minister stelde voor de functies van griffier, adjunct-griffier, parketsecretaris en adjunct-secretaris op te nemen in niveau B, dat overeenkomt met het niveau « humaniora + 3 jaar hogere studie ».

Ze herinnert eraan dat de overgrote meerderheid van die mensen geen houder zijn van een academisch diploma. Zo heeft momenteel slechts 8,4 % van de mensen met die functie een academisch diploma.

Wat de inhoud van de functie betreft, meent ze dat een academisch diploma niet vereist is. De werkelijkheid in het veld toont aan dat de zaken goed werken terwijl 91,6 % van de mensen met die specifieke functies geen academisch diploma heeft. De minister ziet er een argument in om griffiers en parketsecretarissen in niveau B onder te brengen. Ze heeft het echter aangewezen geacht de hoofdgriffiers, de hoofdsecretarissen en de griffiers-hoofden van de dienst bij niveau A onder te brengen, wegens de inhoud van die functies en de verantwoordelijkheid inzake teammanagement die ermee gepaard gaat.

Er worden overgangsmaatregelen voorgesteld om de griffiers en de adjunct-griffiers die nu in functie zijn vrij te stellen van een examen om toegang te krijgen tot niveau A.

Spreekster herinnert eraan dat men tot niveau A kan worden toegelaten hetzij omdat men houder is van een academisch diploma, hetzij langs interne weg via een toelatingsexamen. Dankzij de overgangsmaatregel kan men een reeks mensen die momenteel in functie zijn automatisch bij niveau A onderbrengen.

Al deze maatregelen zullen het onderwerp vormen van een wetsontwerp dat in oktober 2006 in het Parlement zal worden ingediend.

De minister herinnert eraan dat het totale personeelsbestand in de meeste griffies van vrederechters minder dan zeven personen telt. De gemiddelde griffie bestaat uit een hoofdgriffier, een griffier, een adjunct-griffier en administratief personeel.

Als men het voorstel van de regering volgt om de griffiers op niveau B in te schalen, komt men tot de volgende situatie : de hoofdgriffier heeft niveau A, de griffier en de adjunct-griffier hebben niveau B

(humanité + trois ans) et le personnel administratif sera intégré dans les niveaux B, C ou D.

Si l'on avait suivi la position défendue par certains, qui visait à intégrer les greffiers dans le niveau A, on aurait abouti à la structure suivante : le greffier en chef, le greffier et le greffier adjoint auraient été intégrés dans le niveau A. En d'autres termes, trois personnes de niveau universitaire seraient prévues pour assumer un travail principalement de dactylographie et quelques responsabilités limitées. L'intervenante a considéré que cette solution était inopportune et excessive pour assurer un fonctionnement correct des greffes.

La ministre déclare avoir conclu avec les organisations syndicales un protocole dans lequel ont été coulés les principes qu'elle vient d'évoquer pour ce qui concerne les secrétaires de parquet. Elle rappelle que les syndicats traditionnels ne sont pas compétents pour les greffiers. Pour ce qui concerne cette dernière catégorie, la ministre a eu des contacts avec la CENEGER, une organisation qui représente certains greffiers. La CENEGER est opposée à l'intégration des greffiers et greffiers-adjoints dans le niveau B.

L'intervenante a cependant décidé de maintenir sa position et les textes sont actuellement en préparation. Ils seront soumis au gouvernement courant du mois de mai et le projet de loi sera déposé au Parlement après les vacances parlementaires. Le gouvernement souhaite en effet achever la réforme des carrières de tous les niveaux avant la fin de la législature.

Le projet de loi à l'examen concerne 5 600 personnes. Les règles transitoires qui sont prévues en termes de rémunération sont favorables au personnel. Cela se traduit par des augmentations de rémunération de plusieurs pour-cent et ouvre des perspectives de carrière pour les personnes en place. En contrepartie, l'autorité obtient la garantie que le personnel concerné devra s'inscrire dans un processus de formation. Or, le niveau du personnel administratif dans les greffes est assez faible et la volonté est de tirer ces personnes vers le niveau supérieur. Il ne faut cependant pas être excessif en voulant entourer les juges exclusivement de personnel de niveau universitaire. Cela n'a pas de sens d'engager du personnel surqualifié pour des tâches administratives.

Mme de T' Serclaes estime qu'il est positif, pour les 5600 personnes qui ont choisi la fonction publique, d'avoir des perspectives de mobilité, car un des éléments frustrants de cette fonction réside dans les carrières planes, où les possibilités de voir son statut s'améliorer sont très faibles.

Elle suppose que les descriptions de fonction devront encore être affinées pour tenir compte, par exemple, des différences qui peuvent exister entre les

(secundair onderwijs + 3 jaar) en het administratief personeel wordt op niveau B, C of D geplaatst.

Had men het standpunt van een aantal anderen gevolgd, die de griffiers op niveau A wilden inschalen, dan zou men tot de volgende structuur komen : de hoofdgriffier, de griffier en de adjunct-griffier zouden op niveau A zitten. Met andere woorden, drie personen van universitair niveau zouden worden verondersteld om werk te doen dat voornamelijk bestaat uit dactylografie en een paar beperkte verantwoordelijkheden. Spreekster vond deze oplossing niet gepast en overdreven, als het erom gaat de griffies correct te doen functioneren.

De minister verklaart dat zij met de vakbondsorganisaties een protocol is overeengekomen waarin de principes zijn vervat die zij zonet heeft aangehaald in verband met de secretarissen bij het parket. Zij herinnert eraan dat de traditionele vakbonden niet bevoegd zijn voor de griffiers. Wat deze laatste categorie betreft heeft de minister contact gehad met CENEGER, een organisatie die bepaalde griffiers vertegenwoordigt. CENEGER is tegen het inschalen van de griffiers en de adjunct-griffiers op niveau B.

Spreekster heeft echter besloten om bij haar standpunt te blijven en de teksten worden intussen voorbereid. Zij zullen aan de regering worden voorgelegd in de loop van de maand mei en het wetsontwerp zal bij het parlement worden ingediend na het parlementair reces. De regering wil de hervorming van de loopbanen op alle niveaus afronden voor het einde van de regeerperiode.

Het voorliggende wetsontwerp betreft 5 600 personen. De overgangsmaatregelen met betrekking tot de bezoldiging zijn in het voordeel van het personeel. Dit uit zich in de verhoging van de bezoldiging met meerdere percenten en geeft de huidige personeelsleden vooruitzichten wat hun loopbaan betreft. De overheid krijgt in ruil de garantie dat het betrokken personeel zich inschrijft voor een opleidingsproces. Het niveau van het administratieve personeel bij de griffies is vrij laag en het is de bedoeling deze mensen naar een hoger niveau te tillen. Men moet ook niet willen overdrijven en de rechters alleen omringen met personeel van universitair niveau. Het heeft geen zin om overgekwalificeerd personeel aan te werven voor administratieve taken.

Mevrouw de T' Serclaes vindt het positief dat de 5 600 personen die ervoor hebben gekozen om ambtenaar te zijn, vooruitzichten op mobiliteit krijgen. Een van de frustrerende aspecten van de functie is namelijk de vlakke loopbaan, waarbij de mogelijkheden om een beter statuut te krijgen gering zijn.

Zij veronderstelt dat de taakomschrijvingen nog verfijnd moeten worden om, bijvoorbeeld, rekening te houden met de verschillen die er zijn tussen de taken

tâches du greffe d'une justice de paix bruxelloise et celles du greffe d'une autre justice de paix.

En ce qui concerne Bruxelles, où les exigences de bilinguisme sont importantes, comment ces exigences sont-elles concrétisées au niveau pécuniaire et sur le plan de la formation? Des mesures spécifiques sont-elles prévues pour cet arrondissement, afin que tout le monde ait droit aux mêmes promotions? À l'heure actuelle, les fonctions des greffes y sont occupées pour une large majorité par des néerlandophones.

L'intervenante souligne en outre que la tradition fait que certaines organisations syndicales spécifiques existent pour les greffiers. Il faut être attentif à ce que ces organisations, qui disposent d'une longue expérience, puissent être entendues comme toutes les autres.

M. Hugo Vandenberghe se réfère au point de vue de son groupe politique, tel qu'il a été exposé par M. Van Parys à la Chambre des représentants.

L'intervenant se réfère aussi aux demandes d'explications qu'il a déjà adressées en la matière à la ministre de la Justice.

Il a introduit, le 3 juin 2004, une première demande d'explications (n° 3-286) au sujet du cadre organique des différents greffes. L'intervenant avait alors demandé à la ministre si une étude était en cours sur la charge de travail au sein des différents greffes et sur la nécessité d'une extension de cadre. Sur la base de quels critères objectifs détermine-t-on le cadre organique du personnel par tribunal et par cour? Ces critères sont-ils appliqués de la même manière dans les différents arrondissements et sont-ils suffisamment actualisés?

L'intervenant se réfère à cet égard par exemple au nombre et à la nature des décisions judiciaires qui sont rendues. La ministre prévoit-elle à court terme une extension du cadre du personnel des greffes? La ministre Onkelinx a répondu à ces questions comme suit: « En attendant une réforme définitive, les cadres du personnel sont complétés sur la base de l'article 185 du Code judiciaire. On tient compte des besoins de l'Ordre judiciaire qui me sont régulièrement communiqués. Je puis vous dire que pour l'avenir, dans le cadre du Protocole 249, une extension générale du cadre du personnel aura lieu par une conversion des emplois contractuels existants en emplois statutaires. Ces collaborateurs contractuels aident en effet à répondre à des besoins structurels. »

L'intervenant demande si le projet de loi à l'examen répond à cette demande.

van de griffie bij een Brussels vrederecht en de taken van de griffie bij een ander vrederecht.

Wat Brussel betreft, waar vaak tweetaligheid vereist is, vraagt zij hoe deze eis vertaald kan worden in geld en opleiding? Zijn er specifieke maatregelen gepland voor dit arrondissement, zodat iedereen recht krijgt op dezelfde promoties? Momenteel zijn de plaatsen bij de griffies er voornamelijk ingenomen door Nederlandstaligen.

Spreekster benadrukt bovendien dat er traditioneel bepaalde, specifieke vakbondsorganisaties bestaan voor de griffiers. Men moet erop letten dat deze organisaties, die veel ervaring hebben, gehoord kunnen worden als alle andere.

De heer Hugo Vandenberghe verwijst naar het standpunt van zijn fractie, zoals dat in de Kamer van volksvertegenwoordigers reeds werd naar voor gebracht door de heer Van Parys.

Spreeker verwijst ook naar de vragen om uitleg die hij reeds over deze materie heeft gesteld aan de minister van Justitie.

Een eerste vraag om uitleg werd gesteld op 3 juni 2004 (stuk Senaat, nr. 3-286) met betrekking tot het personeelskader bij de diverse griffies. Spreker had toen graag van de minister vernomen of er een onderzoek gaande was naar de werklast in de diverse griffies en de noodzaak tot personeelsuitbreiding. Met welke objectieve maatstaven wordt de personeelsformatie per rechtbank of per hof bepaald? Worden die maatstaven op dezelfde wijze toegepast in de diverse arrondissementen en zijn deze voldoende geactualiseerd?

Spreeker verwijst in dat verband bijvoorbeeld naar het aantal en de aard van de gevelde juridische uitspraken. Voorziet de minister op korte termijn in een uitbreiding van de personeelsformatie van de griffies? Mevrouw de minister Onkelinx antwoordde op deze vraag als volgt: « de personeelsformaties worden in afwachting van een definitieve hervorming aangevuld op grond van artikel 185 van het Gerechtelijk Wetboek. Hierbij wordt rekening gehouden met de behoeften van de rechterlijke orde die geregeld aan mij worden overgezonden. Voor de toekomst kan ik meedelen dat er in het kader van het protocol 249 een algemene uitbreiding van de personeelsformatie zal komen door een omzetting van de bestaande contractuele betrekkingen in statutaire betrekkingen. Die contractuele medewerkers helpen immers structurele noden te lenigen. »

Spreeker vraagt of het voorliggende wetsontwerp tegemoetkomt aan deze vraag.

Il a introduit, le 2 décembre 2004, une deuxième demande d'explications (n° 3-459) faisant référence, elle aussi, au protocole n° 249 du 1^{er} avril 2003 du service public fédéral Justice qui scelle un accord sur les carrières du personnel des greffes et des parquets et qui définit un nouveau modèle de carrière pour le personnel administratif auxiliaire autour de 3 niveaux de fonction. Les greffiers relèveraient du niveau A. Le « fonctionnaire » actuel deviendrait un « collaborateur » et le « rédacteur » un « assistant ».

Les fonctionnaires ayant réussi l'examen de rédacteur et titulaires d'une attestation du SPF Justice leur conservant de façon illimitée le bénéfice de leur résultat, devraient cependant passer un nouvel examen avant de pouvoir être nommés assistants. Ce serait en particulier le cas si, pour quelque raison que ce soit, ils n'étaient pas nommés rédacteurs avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation.

L'intervenant a donc demandé à la ministre de la Justice si elle pouvait confirmer que les fonctionnaires actuels, qui ont déjà réussi l'examen de rédacteur mais qui n'ont pas été nommés rédacteurs avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, devront, pour être nommés assistants, passer un nouvel examen après l'entrée en vigueur de ladite réglementation? Dans l'affirmative, quelles mesures la ministre envisage-t-elle de prendre pour que les fonctionnaires qui ont déjà réussi l'examen de rédacteur, mais qui n'ont pas été nommés avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation, conservent de façon illimitée le bénéfice de leur résultat de manière à ne pas devoir passer un nouvel examen?

Au nom de la ministre de la Justice, le ministre Dupont a répondu comme suit: « des mesures transitoires seront prises afin de résoudre le problème ».

L'intervenant demande si ces mesures transitoires existent bel et bien.

Il a encore adressé à la ministre, le 9 mars 2006, une demande d'explications (n° 3-1429) rédigée en ces termes: « (...) il résulterait du projet de loi portant réforme de la carrière professionnelle et du statut pécuniaire des membres du personnel de l'organisation judiciaire du niveau A, des greffiers et des secrétaires, qu'un greffier adjoint comptant sept ans de nomination en qualité de greffier adjoint, mais qui n'a pas encore douze années de service au ministère de la Justice, est classé dans un barème plus bas qu'un greffier adjoint comptant cinq années de nomination en qualité de greffier adjoint mais douze années de service au ministère de la Justice.

Een tweede vraag om uitleg werd gesteld op 2 december 2004 (stuk Senaat, nr. 3-459). Deze vraag verwijst eveneens naar het protocol nr. 249 van 1 april 2003, waar de federale overheidsdienst Justitie een akkoord bereikt over de loopbanen van de personeelsleden van de griffies en de parketten en waarbij voor het administratief ondersteunend personeel een nieuw loopbaanmodel wordt uitgetekend rond 3 functie-niveaus. De griffiers zouden aldus tot niveau A behoren, de functie van de huidige beambten wordt vervangen door de benaming « medewerker » en de functie van de opsteller wordt vervangen door de benaming « assistent ».

Beambten die momenteel zijn geslaagd voor het examen van opsteller en die in het bezit zijn van het attest uitgereikt door de FOD Justitie waaruit blijkt dat zij onbeperkt het voordeel van hun uitslag behouden, zouden echter opnieuw examen moeten afleggen alvorens assistent te kunnen worden. In het bijzonder zou dat het geval zijn indien zij voor het van kracht worden van de nieuwe regelgeving tot opsteller zijn benoemd, welke ook de reden is.

Aldus stelde spreker de vraag aan de minister van Justitie of het zo is dat de huidige beambten die geslaagd zijn voor het examen van opsteller doch niet voor de inwerkingtreding van de nieuwe regelgeving worden benoemd tot opsteller, na de inwerkingtreding van de regelgeving een nieuw examen dienen af te leggen om tot assistent te worden benoemd. Zo ja, welke maatregelen overweegt de minister opdat de beambten die al geslaagd zijn voor het examen van opsteller doch niet voor de inwerkingtreding van een nieuwe regelgeving worden benoemd alsnog het voordeel van hun uitslag behouden en geen nieuw examen dienen af te leggen?

Minister Dupont loco de minister van Justitie antwoordde als volgt: « er zullen overgangsmaatregelen worden genomen om het probleem op te lossen ».

Spreker vraagt of deze overgangsmaatregelen inderdaad bestaan.

Een derde vraag om uitleg dd. 9 maart 2006 (stuk Senaat, nr. 3-1429) luidde als volgt: « Uit het ontwerp van wet tot herziening van de loopbaan en bezoldigingen van de personeelsleden van de rechterlijke organisatie van niveau A vloeit voor de griffiers en de secretarissen voort dat een adjunct-griffier met zeven jaar benoeming als adjunct-griffier maar die nog geen twaalf dienstjaren heeft bij het ministerie van Justitie lager zou ingeschaald worden dan een adjunct-griffier met 5 jaar benoeming als adjunct-griffier, maar die wel meer dan 12 dienstjaren heeft bij het ministerie van Justitie.

La ministre peut-elle confirmer la différence barémique selon le nombre d'années de service au ministère de la Justice ?

Quelles en sont les raisons sous-jacentes ?

Ne trouverait-elle pas préférable que l'on tienne compte, lors du classement barémique, du nombre d'années de service en qualité de greffier adjoint et non d'un cumul des années de service au ministère de la Justice ?

M. Donfut a répondu, au nom de la ministre de la Justice, qu'il serait répondu aux observations de M. Vandenberghe et tenu compte, lors de l'élaboration du statut, des objections qui ont été soulevées par les intéressés.

Il est prévu que tous les greffiers-adjoints sont intégrés dans l'échelle BG 2; il n'est donc fait pour eux aucune distinction sur la base du critère d'ancienneté. Conformément à l'article 169 du Code judiciaire les greffiers adjoints peuvent cependant après 12 ans d'ancienneté de service, en quelque qualité que ce soit, être nommés greffiers adjoints principaux.

La ministre répond comme suit aux différents intervenants :

En ce qui concerne le régime disciplinaire, un régime spécifique est prévu par le Code judiciaire, auquel on n'a rien changé. En cas de mobilité, c'est l'endroit où l'on est accueilli qui sera déterminant pour le régime disciplinaire.

M. Mahoux fait observer que, sous réserve de contraintes spécifiques liées au secteur considéré, il serait souhaitable de tendre à une harmonisation, y compris dans le régime disciplinaire.

La ministre souligne que, dans le secteur de la justice, la hiérarchie est totalement différente de celle qui existe dans la fonction publique en général.

En ce qui concerne les justices de paix bruxelloises, elles n'ont pas l'ampleur que l'on pourrait croire. La majorité d'entre elles comptent un personnel de moins de 7 membres.

Quant aux questions liées à la connaissance de l'autre langue, la ministre rappelle que l'on a apporté à la loi de 1935 des modifications ayant pour objectif d'introduire ce que l'on a appelé l'examen « light » pour certaines catégories de personnel. Le personnel administratif pourra se contenter d'une connaissance plus superficielle. Par contre, pour les greffiers, rien n'a changé : la connaissance approfondie est requise, puisqu'ils sont amenés à siéger dans les deux langues.

Dans le rapport de la commission de la Justice de la Chambre, M. Borginon avait posé des questions sur le nombre d'emplois vacants à Bruxelles en raison des

Kan de minister het verschil in inschaling naargelang het aantal dienstjaren bij het ministerie van Justitie bevestigen ?

Welke zijn de achterliggende redenen ?

Acht de minister het niet wenselijk dat bij de inschaling rekening moet worden gehouden met het aantal dienstjaren als adjunct-griffier en niet met de cumulatie van dienstjaren binnen het ministerie van Justitie ?

De heer Donfut antwoordde voor de minister van Justitie dat aan de opmerkingen van de heer Vandenberghe zou worden tegemoet gekomen en dat men bij de uitwerking van het statuut rekening zou houden met het bezwaar dat door de betrokken personen werd naar voor gebracht.

Het is de bedoeling dat alle adjunct-griffiers worden ingeschaald op weddeschaal BG 2; er wordt voor hen dus geen enkele uitzondering gemaakt op basis van het anciënniteitscriterium. Overeenkomstig artikel 169 van het Gerechtelijk Wetboek, kunnen de griffiers wel, wanneer ze 12 jaar dienst hebben in welke graad ook, benoemd worden tot eerstaanwezend adjunct-griffier.

De minister geeft antwoord aan de verschillende sprekers :

Wat de tuchtregeling betreft, is er in het Gerechtelijk Wetboek in een specifieke regeling voorzien waaraan niets is veranderd. Als er mobiliteit in het spel is, zal de plaats waar men terecht komt bepalend zijn voor de tuchtregeling.

De heer Mahoux merkt op dat het, behalve wanneer er specifieke vereisten zijn die verband houden met de betrokken sector, wenselijk is om eenvormigheid na te streven, ook in het tuchtrecht.

De minister benadrukt dat de hiërarchie in de sector van de Justitie compleet verschilt van wat er in de andere overheidsdiensten bestaat.

Wat de Brusselse vredegerichten betreft, die zijn niet zo groot als men zou denken. De meeste hebben een personeelsbestand van minder dan zeven leden.

In verband met de vragen over de kennis van de andere taal herinnert de minister eraan dat men de wet van 1935 gewijzigd heeft met als doel het zogenaamde « light » examen in te voeren voor bepaalde personeelscategorieën. Voor het administratief personeel volstaat een oppervlakkiger kennis. Voor de griffiers is er echter niets veranderd : zij moeten een grondiger kennis hebben, omdat ze zitting moeten houden in beide talen.

In het verslag van de commissie voor de Justitie van de Kamer had de heer Borginon vragen gesteld over het aantal vacatures in Brussel als gevolg van de

conditions linguistiques. La ministre avait fourni les chiffres suivants : greffiers(adjoints) 97, rédacteurs 49, employés 183, soit un total de 329 emplois.

Il faut souligner que des contractuels sont présents.

La réforme en ce qui concerne les niveaux D devrait permettre la nomination de 183 membres du personnel.

Quant aux questions posées par M. Hugo Vandenberghe, et tout d'abord celle relative au cadre, le masterplan a été publié au *Moniteur belge*.

En quoi consiste ce plan ? Une moyenne du nombre d'emplois occupés par des contractuels a été opérée. En fonction des résultats, les cadres ont été adaptés, les vacances publiées, et la plupart des nominations réalisées. Ces extensions de cadre ont touché pratiquement toutes les juridictions du pays, quel que soit leur niveau.

Une deuxième question concernait les mesures transitoires.

Les articles 67 à 69 du projet contiennent toutes les garanties en ce qui concerne les personnes qui possèdent le brevet de réussite de l'examen adéquat. Ces personnes ne devront pas représenter un examen. Le certificat sera valable pendant une période de 6 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

En outre, dans le projet de loi qui sera approuvé en mai par le gouvernement, on trouvera une concrétisation des éléments fournis par la ministre dans sa réponse au sujet de l'intégration.

Mme de T' Serclaes souhaite plus d'informations en ce qui concerne la formation, qui est indispensable pour moderniser une carrière.

Pour le personnel administratif des tribunaux, le présent projet n'explique pas qui procédera à cette formation, comment elle sera organisée, comment le personnel des greffes pourra la suivre, ...

L'utilité de la formation a été démontrée, par exemple, par toutes les difficultés rencontrées dans l'application de la nouvelle loi sur les ASBL, notamment au greffe du tribunal de commerce de Bruxelles, qui a manifestement été débordé par la multitude des ASBL se trouvant sur le territoire relevant de sa compétence. Les greffes se sont vus attribuer en la matière des responsabilités pour lesquelles ils n'avaient pas été formés.

La ministre répond que, dans le protocole n° 249, il y avait un engagement de l'autorité à développer une politique en matière de formation.

taalreglementering. De minister had de volgende cijfers verstrekt : (adjunct-)griffiers 97, redacteurs 49, bedienden 183, of in totaal 329 banen.

Het dient beklemtoond dat er contractuelen zijn.

De hervorming betreffende het personeel van niveau D moet de benoeming van 183 personeelsleden mogelijk maken.

In verband met de vragen van de heer Hugo Vandenberghe, vooreerst die over de personeelsformatie : het masterplan werd in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

Waaruit bestaat dat plan ? Er werd een gemiddelde berekend van het aantal banen dat door contractuelen wordt ingenomen. Afhankelijk van de resultaten werden de personeelsformaties aangepast, de vacatures bekendgemaakt en hebben de meeste benoemingen plaatsgevonden. Die uitbreidingen van de personeelsformatie gold voor bijna alle rechtscolleges van het land, ongeacht hun niveau.

Er was een tweede vraag over de overgangsmatregelen.

De artikelen 67 tot 69 bevatten alle waarborgen voor de personen die het getuigschrift van het slagen voor het geschikte examen hebben. Die personen hoeven geen examen meer af te leggen. Het getuigschrift blijft geldig gedurende een periode van 6 jaar vanaf de inwerkingtreding van de wet.

Bovendien zal men in het wetsontwerp dat de regering in mei zal goedkeuren de concrete uitwerking vinden van de gegevens die de minister heeft verstrekt in haar antwoord over de integratie.

Mevrouw de T' Serclaes wenst meer informatie over de opleiding, die noodzakelijk is voor het moderniseren van een loopbaan.

Dit ontwerp geeft geen expliciete informatie over wie de opleiding voor het administratief personeel zal organiseren, hoe ze zal worden georganiseerd, hoe het griffiepersoneel ze zal kunnen volgen, ...

Het nut van een opleiding werd bijvoorbeeld aangetoond door alle moeilijkheden bij de toepassing van de nieuwe VZW-wet, bijvoorbeeld bij de griffie van de rechtbank van koophandel van Brussel, die duidelijk overrompeld werd door de vele VZW's binnen haar bevoegdheidsgebied. De griffies kregen hiervoor verantwoordelijkheden toegewezen waarvoor ze niet waren opgeleid.

De minister antwoordt dat protocol nr. 249 een verbintenis van de overheid bevatte om een opleidingsbeleid te ontwikkelen.

Cet engagement s'est traduit dans un arrêté royal relatif à la formation professionnelle des membres des greffes et parquets.

Ce texte a été approuvé par les organisations syndicales, le 19 décembre 2005, et a été communiqué au Conseil d'État, qui vient de rendre son avis. L'arrêté royal devrait être publié prochainement. Il contient notamment des dispositions relatives au droit à la formation. Alors qu'aujourd'hui, rien n'est prévu pour le personnel des greffes et parquets, on va vers ce qui est prévu pour la fonction publique fédérale : droit à la formation, réglementation de la formation lorsqu'elle est sollicitée, création d'une commission de formation composée des différents responsables qui vont élaborer des plans de formation à destination du personnel des greffes et parquets.

Ces responsables sont, d'une part, ceux de la direction générale de l'ordre judiciaire du SPF Justice, et d'autre part, des magistrats et des greffiers en chef, avec la collaboration des organisations syndicales. Il s'agit d'identifier et de rencontrer les besoins de formation, et de développer une politique de formation.

Des formations sont organisées depuis un certain temps déjà, mais pas de manière systématique. L'arrêté royal prévoira notamment des formations à l'accueil, une formation de base pour les nouveaux arrivés, des formations dites transversales (connaissance de la langue, orthographe, informatique, ..).

Tout cela se met en place progressivement.

Le département de la justice a également décidé d'investir dans le service formation de l'ordre judiciaire, en termes de personnel, de locaux, ... de manière que le SPF Justice puisse présenter des formations intéressantes, attrayantes, et utiles.

Le budget consacré à la formation pour l'ensemble de l'ordre judiciaire (magistrature et personnel) s'élève à moins de 0,8 % de la masse salariale. Or, dans le pacte des générations, le gouvernement a imposé une norme salariale de formation de 1,9 %.

Le retard au niveau de l'ordre judiciaire est donc considérable.

Face à cette situation, outre la prise de l'arrêté royal précité, la ministre présentera en mai un avant-projet de loi créant un Institut de formation de l'ordre judiciaire, dans le giron de la justice, mais indépendant du Conseil supérieur de la Justice et du SPF Justice, qui sera chargé de gérer la question de la formation.

Dans l'avant-projet de loi, la ministre propose au gouvernement une discussion sur l'investissement à consacrer à la formation.

Die verbintenis werd omgezet in een koninklijk besluit betreffende de beroepsopleiding van de leden van de griffies en parketten.

Die tekst werd goedgekeurd door de vakbonden op 19 december 2005 en werd meegedeeld aan de Raad van State, die onlangs zijn advies heeft gegeven. Het koninklijk besluit zal binnenkort worden bekendgemaakt. Het bevat onder andere bepalingen over het recht op opleiding. Terwijl er vandaag niets geregeld is voor het personeel van griffies en parketten, gaan we naar de regeling voor de federale ambtenaren : recht op opleiding, reglementering van de opleiding wanneer erom gevraagd wordt, oprichting van een opleidingscommissie bestaande uit de diverse leidinggevenden, die opleidingsplannen zullen opstellen voor het personeel van griffies en parketten.

Die leidinggevenden zijn enerzijds die van de algemene directie van de rechterlijke orde van de FOD Justitie en anderzijds magistraten en hoofdgriffiers, met de samenwerking van de vakbondsorganisaties. Het gaat erom de opleidingsbehoeften te bepalen en te vervullen en een opleidingsbeleid te ontwikkelen.

Er worden reeds enige tijd opleidingen georganiseerd, maar niet systematisch. Het koninklijk besluit zal met name voorzien in opleidingen bij de opvang, een basisopleiding voor de nieuwkomers, zogenaamde transversale opleidingen (talenkennis, spelling, informatica, ...).

Dit alles wordt geleidelijk aan uitgebouwd.

Het departement Justitie heeft ook beslist in de opleidingsdienst van de rechterlijke orde te investeren op het gebied van personeel, lokalen, ... zodat de FOD Justitie interessante, aantrekkelijke en nuttige opleidingen kan aanbieden.

Het budget voor opleiding voor de gehele rechterlijke orde (magistratuur en personeel) bedraagt minder dan 0,8 % van de totale loonsom. In het generatiepact heeft de regering een loonnorm voor opleiding opgelegd van 1,9 %.

De achterstand van de rechterlijke orde is dus aanzienlijk.

Met het oog op die toestand zal de minister, naast het nemen van vermeld koninklijk besluit, in mei een voorontwerp van wet indienen om een Opleidingsinstituut van de rechterlijke orde op te richten bij Justitie, dat evenwel onafhankelijk zal zijn van de Hoge Raad voor de Justitie en de FOD Justitie en dat de taak zal krijgen het opleidingsprobleem aan te pakken.

De minister stelt in het voorontwerp de regering voor een debat te houden over hoeveel in opleiding geïnvesteerd moet worden.

Si l'on veut une justice de qualité, il faut permettre aux acteurs judiciaires (pas uniquement les magistrats) de se former, voire les y obliger.

L'effort financier devra être échelonné pour atteindre à terme l'objectif de 1,9 % précité.

IV. DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

Les articles 1^{er} à 71 du projet de loi ne donnent lieu à aucune observation.

Ils sont adoptés à l'unanimité des 12 membres présents.

V. VOTE FINAL

L'ensemble du projet de loi est adopté à l'unanimité des 12 membres présents.

*
* *

À la même unanimité, confiance a été faite au rapporteur pour la rédaction du présent rapport.

Le rapporteur, *Le président,*
Philippe MAHOUX. Hugo VANDENBERGHE.

*
* *

**Le texte adopté par la commission
est identique au texte du projet
de loi transmis par la Chambre
des représentants
(doc. Chambre, n° 51-2299/6)**

Indien men een kwaliteitsvolle rechtsbedeling wil, moet men de actoren van het gerecht (niet alleen de magistraten) de kans geven opleidingen te volgen of ze er zelfs toe verplichten.

De financiële inspanning zal gespreid moeten worden om op termijn de reeds vermelde doelstelling van 1,9 % te bereiken.

IV. ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

De artikelen 1 tot 71 van het wetsontwerp geven geen aanleiding tot opmerkingen.

Ze worden eenparig aangenomen door de 12 aanwezige leden.

V. EINDSTEMMING

Het wetsontwerp in zijn geheel wordt eenparig aangenomen door de twaalf aanwezige leden.

*
* *

Met dezelfde eenparigheid wordt vertrouwen geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.

De rapporteur, *De voorzitter,*
Philippe MAHOUX. Hugo VANDENBERGHE.

*
* *

**De door de commissie aangenomen tekst
is dezelfde als de tekst van het door
de Kamer van volksvertegenwoordigers
overgezonden wetsontwerp
(stuk Kamer, nr. 51-2299/6)**