

MINISTERIE VAN JUSTITIE

Rechterlijke Orde

Bekendmaking van de openstaande plaatsen :

- griffier bij de rechtbank van eerste aanleg te Dinant : 1; vanaf 6 september 1994.

De kandidaturen voor een benoeming in de Rechterlijke Orde moeten bij een ter post aangetekend schrijven aan de Minister van Justitie worden gericht binnen een termijn van twee maanden na de bekendmaking van de vacature in het *Belgisch Staatsblad* (artikel 287 van het Gerechtelijk Wetboek);

- beampte bij de griffie van de rechtbank van koophandel te Antwerpen : 1.

De kandidaten worden verzocht hun aanvraag te richten bij een ter post aangetekend schrijven tot de heer Minister van Justitie, binnen een termijn van twee maanden na de bekendmaking van dit bericht.

MINISTERE DE LA JUSTICE

Ordre judiciaire

Publication des places vacantes :

- greffier au tribunal de première instance de Dinant : 1; à partir du 6 septembre 1994.

Les candidatures à une nomination dans l'Ordre judiciaire doivent être adressées par lettre recommandée à la poste au Ministre de la Justice dans un délai de deux mois à partir de la publication de la vacance au *Moniteur belge* (article 287 du Code judiciaire);

- employé au greffe du tribunal de commerce d'Anvers : 1.

Les candidats sont priés d'adresser leur demande par lettre recommandée à la poste à M. le Ministre de la Justice, dans un délai de deux mois à partir de la publication du présent avis.

MINISTERIE VAN FINANCIEN

[C — 3159]

Administratie van de thesaurie

Bericht met betrekking tot de procedure voor het bekomen van de toelating in het kader van financiële betrekkingen met Haïti

In uitvoering van het koninklijk besluit van 25 februari 1994 betreffende financiële betrekkingen met Haïti moeten de aanvragen tot het verkrijgen van de toelating beoogd in artikel 1 schriftelijk aan het volgende adres worden gericht :

De heer Minister van Financiën,
c/o de heer Gouverneur van de Nationale Bank van België,
Dienst Internationale Akkoorden, de Berlaumontlaan, 14,
1000 Brussel.

Administratie van de BTW, registratie en domeinen

Bekendmaking voorgeschreven bij artikel 770
van het Burgerlijk-Wetboek

Erfloze nalatenschap van Van der Velde, Franciscus

Van der Velde, Franciscus, geboren te Haren op 15 juli 1915, wonende te 1830 Machelen, Melkstraat 50, is overleden te Machelen op 3 november 1992, zonder bekende erfopvolger na te laten.

Alvorens te beslissen over de vraag van de Administratie der BTW, registratie en domeinen, namens de Staat, tot inbezitstelling van de nalatenschap, heeft de rechtbank van eerste aanleg van Brussel, 27^e kamer, bij beschikking van 25 januari 1994, de bekendmakingen en aanplakkingen, voorzien bij artikel 770 van het Burgerlijk Wetboek, bevolen.

Mechelen, 1 maart 1994.

De gewestelijke directeur van de BTW,
registratie en domeinen,
R. Nuyts.

MINISTERE DES FINANCES

[C — 3159]

Administration de la trésorerie

Avis relatif à la procédure d'obtention de l'autorisation dans le cadre des relations financières avec Haïti

En exécution de l'arrêté royal du 25 février 1994 relatif aux relations financières avec Haïti, les demandes visant à l'obtention de l'autorisation prévue à l'article 1er doivent être faites par écrit à l'adresse suivante :

M. le Ministre des Finances,
c/o M. le Gouverneur de la Banque Nationale de Belgique, Service des Accords internationaux, boulevard de Berlaumont, 14,
1000 Bruxelles.

Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines

Publication prescrite par l'article 770 du Code civil

Succession en déshérence de Van der Velde, Franciscus

Van der Velde, Franciscus, né à Haren le 15 juillet 1915, domicilié à 1830 Machelen, Melkstraat 50, est décédé à Machelen le 3 novembre 1992, sans laisser de successeur connu.

Avant de statuer sur la demande de l'Administration de la T.V.A., de l'enregistrement et des domaines, tendant à obtenir, au nom de l'Etat, l'envoi en possession de la succession, le tribunal de première instance de Bruxelles, 27^e chambre a, par ordonnance du 25 janvier 1994, prescrit les publications et affiches prévues par l'article 770 du Code civil.

Malines, le 1^{er} mars 1994.

Le directeur régional de la T.V.A.,
de l'enregistrement et des domaines
R. Nuyts.

(53153)

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN
EN AMBTENARENZAKEN

[S-C — 703]

31 JANUARI 1994. — Omzendbrief nr. 385
Nieuwe mobiliteitsreglementering

Aan de besturen en andere diensten van de ministeries, aan de instellingen van openbaar nut die onder het gezag, de controle of het toezicht van de Staat staan en aan andere overheidsdiensten.

Mevrouw de Minister,
Mijnheer de Minister,
Mijnheer de Staatssecretaris;

Het koninklijk besluit van 3 november 1993 houdende uitvoeringsmaatregelen betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten verscheen in het *Belgisch Staatsblad*

MINISTERE DE L'INTERIEUR
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

[S-C — 703]

31 JANVIER 1994. — Circulaire n° 385
Nouvelle réglementation de la mobilité

Aux administrations et autres services des ministères, aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité, au contrôle et à la tutelle de l'Etat et à d'autres services publics.

Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,
Monsieur le Secrétaire d'Etat,

L'arrêté royal du 3 novembre 1993 portant les mesures d'exécution relatives à la mobilité du personnel de certains services publics a été publié au *Moniteur belge* du 30 novembre 1993. Cet arrêté royal

van 30 november 1993. Dit koninklijk besluit geeft uitvoering aan artikel 12 tot 15 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake Ambtenarenzaken, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 14 augustus 1993.

Deze wet en dit besluit vervangen, door het vaststellen van nieuwe bepalingen inzake mobiliteit, de mobiliteitsregeling ingesteld door het koninklijk besluit van 13 november 1967 strekkende tot rationele spreiding van het personeel over de verscheidene Rijksbesturen, door het koninklijk besluit nr 103 van 20 oktober 1982 betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten en door het koninklijk besluit van 22 oktober 1982 houdende uitvoeringsmaatregelen betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten.

1. Toepassingsgebied

a) Betrokken overheidsdiensten

Aan de ministeries, de wetenschappelijke inrichtingen en de instellingen van openbaar nut die deel uitmaken van het administratief Openbaar Ambt van de federale overheid (cf. artikel 1, § 1, van voormelde wet van 22 juli 1993), werden de volgende andere overheidsdiensten toegevoegd

- het Planbureau,
- het Secretariaat van de Nationale Arbeidsraad,
- het Secretariaat van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven,
- het Secretariaat van de Hoge Raad voor de Middenstand.

Het koninklijk besluit van 3 november 1993 regelt niet de overgang van de personeelsleden die afhangen van de federale Staat naar de diensten van de Gemeenschappen en de Gewesten: het beschouwt enkel de mobiliteit binnen de federale overheidsdiensten.

b) Betrokken personeelsleden

Alle vastbenoemde personeelsleden van de betrokken overheidsdiensten, met uitzondering van

- de ambtenaren van de buitenlandse carrières van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking,
- de leden van het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke inrichtingen van de Staat,
- de personeelsleden van het Planbureau, van de secretariaten van de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven en de Hoge Raad voor de Middenstand op wie het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel niet toepasselijk werd verklaard.

De stagedoende personeelsleden zijn niettemin onderworpen aan de ambtshalve mobiliteitsregeling, uitgezonderd in de hypothese dat zij ongeschikt werden verklaard door de Administratieve Gezondheidsdienst.

De contractuele personeelsleden daarentegen, zijn volledig uitgesloten van het toepassingsgebied van de mobiliteit.

2. Doelstellingen van de nieuwe mobiliteitsreglementering

a) De van kracht zijnde regelingen coördineren en vereenvoudigen

De verschillende teksten betreffende de bepalingen van de oude mobiliteitsregeling worden opgeheven.

De mobiliteit van de personeelsleden van de betrokken overheidsdiensten wordt voortaan uitsluitend geregeld door het hoofdstuk II van de wet van 22 juli 1993 en door het koninklijk besluit van 3 november 1993, die hierboven zijn vermeld.

b) De strakheid van de oude reglementering opheffen

1° Afschaffen van het begrip « mobiliteitsgraden »

In de oude regeling waren enkel als « mobiliteitsgraden » omschreven de gemene graden opgenomen in het koninklijk besluit van 29 juni 1973 tot vaststelling van de weddeschalen van de aan verscheidene ministeries gemene graden. Het gevolg daarvan was dat de personeelsleden met een bijzondere graad van elke mogelijkheid tot mobiliteit waren uitgesloten (onder voorbehoud van hun overplaatsing van ambtswege door de Reaffectatiedienst).

De mobiliteit kan, gelet op de afschaffing van het beperkende begrip « mobiliteitsgraad », voortaan op iedereen toegepast worden.

2° Versoepelen van de voorwaarden waaraan het personeelslid moet voldoen om overgeplaatst te worden

Benevens de voorwaarde van een zelfde of gelijkwaardige graad voorzag de oude reglementering dat aan alle door het organiek reglement voorgeschreven voorwaarden diende voldaan om een definitief vacante betrekking via overplaatsing te bekleden.

Behalve de voorwaarde betreffende de identieke graad of zelfde rang waarmee de te begeven definitief vacante betrekking moet overeenstemmen, behoudt de nieuwe reglementering, van de door het organiek reglement voorgeschreven voorwaarden, enkel nog het diploma en het slagen voor een eventuele geschiktheidsproef

exécute les articles 12 à 15 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, publiée au *Moniteur belge* du 14 août 1993.

Cette loi et cet arrêté, en fixant de nouvelles dispositions en matière de mobilité, remplacent ainsi le régime de mobilité instauré par l'arrêté royal du 13 novembre 1967 tendant à assurer une répartition rationnelle des agents entre les diverses administrations de l'Etat, par l'arrêté royal n° 103 du 20 octobre 1982 relatif à la mobilité du personnel de certains services publics et par l'arrêté royal du 22 octobre 1982 portant les mesures d'exécution relatives à la mobilité du personnel de certains services publics.

1. Champ d'application

a) Services publics concernés

Aux ministères, aux établissements scientifiques et aux organismes d'intérêt public faisant partie de la fonction publique administrative du pouvoir fédéral (cf. article 1er, § 1er, de la loi du 22 juillet 1993 précitée), il a été ajouté les autres services publics suivants

- le Bureau du Plan,
- le Secrétariat du Conseil national du Travail,
- le Secrétariat du Conseil central de l'Economie,
- le Secrétariat du Conseil supérieur des Classes moyennes.

L'arrêté royal du 3 novembre 1993 ne règle pas le passage des agents relevant de l'Etat fédéral vers les services des Communautés et des Régions: il n'envisage que la mobilité au sein de services de l'Etat fédéral.

b) Membres du personnel concerné

Tous les membres du personnel nommé à titre définitif des services publics concernés, à l'exception:

- des agents des carrières extérieures du Ministère des Affaires étrangères, du Commerce extérieur et de la Coopération au Développement,
- des membres du personnel scientifique des établissements scientifiques de l'Etat,
- des membres du personnel qui appartiennent au Bureau du Plan, aux secrétariats du Conseil national du Travail, du Conseil central de l'Economie et du Conseil supérieur des classes moyennes et auxquels l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat n'a pas été rendu applicable.

Les stagiaires sont néanmoins soumis au régime de la mobilité d'office, à l'exception de l'hypothèse où ils seraient déclarés inaptes par le Service de santé administratif.

Les membres du personnel contractuel, quant à eux, sont exclus totalement du champ d'application de la mobilité.

2. Objectifs de la nouvelle réglementation de la mobilité

a) Coordonner et simplifier les réglementations en vigueur

Les différents textes portant les dispositions de l'ancienne réglementation de la mobilité sont abrogés.

La mobilité des membres du personnel des services publics concernés est désormais exclusivement organisée par le chapitre II de la loi du 22 juillet 1993 et par l'arrêté royal du 3 novembre 1993 susmentionnés.

b) Supprimer les rigidités de l'ancienne réglementation

1° Suppression de la notion de « grades à mobilité »

Etaient définis comme « grades à mobilité » dans l'ancienne réglementation les seuls grades communs figurant à l'arrêté royal du 29 juin 1973 fixant les échelles de traitements des grades communs à plusieurs ministères. Ce qui avait pour conséquence d'exclure les membres du personnel revêtus d'un grade particulier de toute possibilité de mobilité (sous réserve de leur transfert d'office effectué par le Service de Réaffectation).

Etant donné la suppression de la notion limitative de « grade à mobilité », la mobilité peut désormais s'appliquer à tous

2° Assouplissement des conditions auxquelles le membre du personnel doit satisfaire pour être transféré

L'ancienne réglementation exigeait, outre la condition de grade identique ou équivalent, de satisfaire à toutes les conditions prescrites par le règlement organique pour occuper un emploi définitivement vacant par transfert.

Outre la condition de grade identique ou de même rang auquel doit correspondre l'emploi définitivement vacant à pourvoir, la nouvelle réglementation ne retient plus des conditions prescrites par le règlement organique que le diplôme et la réussite du test d'aptitude éventuellement prévu

Deze voorwaarden zijn identiek aan deze i.v.m. het bekleden van een definitief vacante betrekking door herplaatsing.

3° Vrijstelling voor de vrijwillige mobiliteit in een wervingsgraad van de voorwaarde van toekenning van een wervingsmachtiging

De vrijwillige mobiliteit in een wervingsgraad was, in de oude reglementering, afhankelijk gesteld van het toekennen van een wervingsmachtiging, wat tot gevolg had dat de mobiliteitsaanvraag — vooral in een periode van blokkering van de wervingen — slechts na een lange tijd of helemaal niet tot een resultaat leidde.

De nieuwe reglementering schaft deze blokkering af door de vrijwillige mobiliteit in een wervingsgraad niet langer te verbinden aan de toekenning van een wervingsmachtiging.

Een overheidsdienst mag echter slechts overgaan tot het bezetten van een betrekking door vrijwillige of ambtshalve mobiliteit op voorwaarde dat voldoende personeelskredieten beschikbaar zijn, hetgeen voorafgaandelijk en behoorlijk moet worden vastgesteld door de inspecteur van Financiën, de afgevaardigde van de Minister van Financiën of de regeringscommissaris.

Zoals vroeger hebben de kandidaten voor het bekleden van een wervingsbetrekking door vrijwillige mobiliteit voorrang op de kandidaten voor het bekleden van deze betrekking door werving.

4° Vrijstelling van de vrijwillige mobiliteit in een bevorderingsgraad van de voorwaarde van onmogelijkheid om in de betrekking bij bevordering te voorzien

De vrijwillige mobiliteit in een bevorderingsbetrekking is nageenog dode letter gebleven geliet op de voorwaarde inzake de onmogelijkheid om in de vacature van deze betrekking door bevordering (of verandering van graad) te voorzien.

De afschaffing van deze voorwaarde maakt het voortaan mogelijk dat ambtenaren die een bevorderingsgraad bekleden van de ene overheidsdienst naar de andere overstappen.

5° Versnellen van de procedure ter uitvoering van de mobiliteit

Deze versnelling gebeurt op twee manieren :

Voorerst door de voorrang aan de rechtstreekse overplaatsing :

— Zoals boven in punt 3° werd gezegd heeft de afschaffing van het verband tussen vrijwillige mobiliteit en werving tot gevolg dat er geen tussenorgaan (het Vast Wervingssecretariaat speelde deze rol in de oude reglementering) meer bestaat in geval van mobiliteit op aanvraag.

— Wat de mobiliteit van ambtswege betreft gebeurt de overplaatsing rechtstreeks wanneer het gaat om de overplaatsing van personeelsleden die belast zijn met bevoegdheden die van de ene overheidsdienst naar een andere worden overgeheveld. Deze overplaatsing van ambtswege zonder tussenkomst van de Dienst Mobiliteit gebeurt vanzelfsprekend onder voorbehoud van het oprichten van betrekkingen ad hoc in de personeelsformatie van de overheidsdienst waar de overplaatsing zich voordoet.

Vervolgens door de vervanging van het aantal organen dat belast is met de mobiliteit van ambtswege tot één enkel

Voortaan zal enkel de Dienst Mobiliteit instaan voor de weder tewerkstelling van de ambtshalve in mobiliteit gestelde personeelsleden en niet langer het Vast Wervingssecretariaat en de Reaffectatiedienst. Deze Dienst Mobiliteit is opgericht bij artikel 4bis van het koninklijk besluit van 30 maart 1939 tot instelling van een Dienst van Algemeen Bestuur, gewijzigd bij artikel 34 van het koninklijk besluit van 3 november 1993 tot vaststelling van de nieuwe mobiliteitsreglementering.

6° Invoering van drie vormen van ambtshalve mobiliteit

Volgens de oude reglementering gebeurde de mobiliteit uitsluitend met het oog op overplaatsing.

Weliswaar blijft de overplaatsing de enige uitvoeringsmodaliteit wat de vrijwillige mobiliteit betreft. Om de mogelijkheden tot weder tewerkstelling van de ambtenaren te vergroten, bleek het evenwel passend de mobiliteit van ambtswege niet alleen te laten verlopen via de overplaatsing, maar ook via de beziging en de herplaatsing.

Het is belangrijk de drie uitvoeringswijzen van de ambtshalve mobiliteit te omschrijven :

a) de overplaatsing bestaat in de overgang van een personeelslid van een overheidsdienst naar een andere overheidsdienst hetgeen zich uit in een definitieve benoeming in de nieuwe dienst;

b) de beziging is de tijdelijke tewerkstelling in een andere overheidsdienst dan deze waartoe het betrokken personeelslid behoort. Ze geschiedt ofwel in een permanente betrekking ofwel in een betrekking bestemd voor een contractueel personeelslid;

c) de herplaatsing bestaat in een interne weder tewerkstelling, d.w.z. in dezelfde overheidsdienst waartoe het personeelslid behoort. De herplaatsing kan gebeuren tussen twee organieke afdelingen van deze overheidsdienst (algemene directies, besturen...) die onderling door een afsluiting gescheiden zijn. In de oude reglementering was een dergelijke overgang onmogelijk : het bestaan van

Ces conditions sont aussi celles qui régissent l'occupation d'un emploi définitivement vacant par reclassement.

3° Libération de la mobilité volontaire dans un grade de recrutement de la condition d'octroi d'une autorisation de recrutement .

La mobilité volontaire dans un grade de recrutement était, dans l'ancienne réglementation, subordonnée à l'octroi d'une autorisation de recrutement, ce qui avait pour conséquence que la demande de mobilité — surtout en période de blocage du recrutement — n'aboutissait qu'après un laps de temps très long ou n'aboutissait pas.

La nouvelle réglementation supprime ce blocage en ne liant plus la mobilité volontaire dans un grade de recrutement à l'octroi d'une autorisation de recrutement.

Un service public ne peut cependant pourvoir à l'occupation d'un emploi par mobilité — volontaire ou d'office — que si ses crédits de personnel offrent une marge de disponibilités suffisante, ce que doit préalablement et dûment constater l'inspecteur des Finances, le délégué du Ministre des Finances ou le commissaire du Gouvernement.

Comme auparavant, les candidats à l'occupation, par mobilité volontaire, d'un emploi de recrutement ont priorité sur les candidats à l'occupation de cet emploi par recrutement.

4° Libération de la mobilité volontaire dans un grade de promotion de la condition d'impossibilité de pourvoir à cet emploi par la promotion

La mobilité volontaire dans un emploi de promotion était restée quasi lettre morte sous l'empire de l'ancienne réglementation étant donné la condition mise à son exercice, à savoir l'impossibilité de pourvoir à la vacance de cet emploi par promotion (ou changement de grade).

La suppression de cette condition rend désormais possible le passage d'agents revêtus d'un grade de promotion d'un service public à un autre.

5° Accélération de la procédure d'exécution de la mobilité

Cette accélération se réalise de deux manières :

par la priorité au transfert direct :

— Comme il a été dit ci-dessus au point 3°, la suppression de la liaison de la mobilité volontaire au recrutement a pour conséquence qu'il n'y a plus d'organe intermédiaire (le Secrétariat permanent de Recrutement jouait ce rôle dans l'ancienne réglementation) dans tous les cas d'exécution de la mobilité sur demande.

— En ce qui concerne la mobilité d'office, le transfert s'effectue directement lorsqu'il s'agit du transfert de membres du personnel chargés de compétences qui sont transférées d'un service public à un autre. Ce transfert d'office sans passer par le Service mobilité s'effectue évidemment sous réserve de la création d'emplois ad hoc au cadre du service public où a lieu le transfert .

par la réduction du nombre des instances chargées de l'exécution de la mobilité d'office à une seule

C'est désormais le seul Service Mobilité qui assurera la réaffectation des membres du personnel mis en mobilité d'office et non plus le Secrétariat permanent de Recrutement et le Service de Réaffectation. Ce Service Mobilité est créé par l'article 4bis de l'arrêté royal du 30 mars 1939 portant création d'un Service d'Administration générale, modifié par l'article 34 de l'arrêté royal du 3 novembre 1993 fixant la nouvelle réglementation de la mobilité.

6° Création de trois modes de mobilité d'office

Dans l'ancienne réglementation, la mobilité s'effectuait exclusivement en vue de transfert.

Si le transfert reste bien le seul mode d'exécution de la mobilité volontaire, il est apparu opportun, pour augmenter les possibilités de réaffecter les agents, que la mobilité d'office s'exécute non seulement par le transfert mais également par l'utilisation et le reclassement.

Il est important de définir les trois modes d'exécution de la mobilité d'office :

a) le transfert consiste dans le passage d'un membre du personnel d'un service public à un autre service public et se traduit par une nomination à titre définitif dans le nouveau service;

b) l'utilisation est l'occupation temporaire dans un service public autre que celui auquel appartient le membre du personnel concerné. Elle s'effectue soit dans un emploi permanent soit sur un poste de travail destiné à un contractuel;

c) le reclassement consiste en une réaffectation interne, c'est-à-dire dans le service public auquel appartient le membre du personnel. Le reclassement peut s'effectuer entre deux divisions organiques dudit service public (directions générales, administrations...) séparées l'une de l'autre par une barrière. Sous l'ancienne réglementation, un passage de cette nature était impossible: l'existence d'une

een afsluiting hield de verplichting in over te gaan tot de overplaatsing. De mogelijkheid tot herplaatsing, zelfs in een overheidsdienst waarbinnen afsluitingen bestaan, betekent een belangrijke innovatie inzake mobiliteit.

Deze drie vormen van ambtshalve mobiliteit worden onder punt 4, d) nader toegelicht.

3. De vrijwillige mobiliteit

De vrijwillige mobiliteit heeft betrekking op de leden van het vastbenoemde personeel die naar een andere overheidsdienst dan de hunne willen worden overgeplaatst (zie ook verder punt 5, a)).

Ze wordt uitgevoerd :

— op initiatief van het personeelslid wat de overplaatsing betreft in een betrekking die overeenkomt met een graad van rang 11 of van een lagere rang;

— uitsluitend op initiatief van de overheid wat de overplaatsing betreft in een betrekking die overeenkomt met een graad die hoger is dan rang 11.

Ik vestig er de aandacht op dat de regeling van de vrijwillige mobiliteit heden nog niet in werking treedt. Dienaangaande verwijst ik U naar punt 6 van deze omzendbrief.

a) Overplaatsing in een betrekking die overeenkomt met een graad van rang 11 of van een lagere rang

De aanvraag om overplaatsing moet worden ingediend, met het formulier dat de bijlage 1 uitmaakt van deze omzendbrief, bij de overheid die de benoemingsbevoegdheid uitoefent in de overheidsdienst waarheen de overplaatsing wordt aangevraagd.

Op grond van de door het formulier geleverde inlichtingen geeft de overheid bij wie de aanvraag wordt ingediend al dan niet haar instemming met de overplaatsing. Aanvullende inlichtingen kunnen natuurlijk worden aangevraagd bij het bestuur waar het personeelslid deel van uitmaakt.

Al deze inlichtingen moeten het de dienst naar dewelke een overplaatsing wordt gevraagd mogelijk maken na te gaan of het personeelslid aan de vereiste voorwaarden voldoet en kennis te krijgen van de administratieve toestand van betrokkene. De overheidsdienst waartoe het personeelslid behoort mag niet weigeren het formulier te vervolledigen en mag op het formulier geen enkele beoordeling aanbrengen.

b) Overplaatsing in een betrekking die overeenkomt met een graad die hoger is dan rang 11

De vrijwillige mobiliteit van de ambtenaren met een graad die hoger is dan rang 11 heeft tot doel aan precieze functionele noodwendigheden te voldoen door het zoeken naar specifieke beroepskwalificaties. Ze wil de werking van de besturen verrijken door het uitwisselen van personeel uit de verschillende activiteitssectoren.

Ik vestig er uw aandacht op dat de oproep tot kandidaten geschiedt door middel van een bericht in het *Belgisch Staatsblad*. Naast alle nuttige inlichtingen betreffende de vereisten om de betrekking te bekleden moet het bericht een beschrijving inhouden van de functie die verbonden is aan de te begeven betrekking. Om tegemoet te komen aan de doelstelling van de nieuwe reglementering is het belangrijk dat deze beschrijving uiterst nauwkeurig en zo volledig mogelijk wordt weergegeven.

4. De mobiliteit van ambtswege

a) Betrokken categorieën van personeelsleden

De mobiliteit van ambtswege is toepasselijk op de personeelsleden die zich in een van de drie volgende situaties bevinden :

1° zij die elke aanwijzing voor een betrekking hebben verloren, hoofdzakelijk ingevolge de afschaffing van betrekkingen wegens een maatregel tot herstructurering van het bestuur waarbij het afschaffen, hergroeperen, overplaatsen van diensten wordt beoogd;

2° zij die, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit overtalig worden geacht in een overheidsdienst (bv. ingevolge de resultaten van een audit) zonder dat deze beslissing (reeds) heeft geleid tot een vermindering van het aantal betrekkingen in de personeelsformatie;

3° zij die door een beslissing van de Administratieve gezondheidsdienst ongeschikt zijn verklaard om hun functies uit te oefenen maar die in aanmerking komen om weder tewerkgesteld te worden in andere functies die verenigbaar zijn met hun gezondheids-toestand. De terbeschikkingstelling aan de Dienst Mobiliteit kan slechts gebeuren ingevolge een definitieve beslissing van de Pensioencommissie en niet ingevolge een eenvoudig advies van een geneesheer van de A.G.D. Voor deze terbeschikkingstelling moet bijlage 2 bij deze omzendbrief vergezeld gaan van een afschrift van de beslissing van de Pensioencommissie bij de A.G.D., op het daartoe bestemde formulier, en van een gedateerd afschrift van de brief ter notificatie van deze beslissing aan het betrokken personeelslid.

Overeenkomstig artikel 117, § 3, van de wet van 14 februari 1961 voor economische expansie, sociale vooruitgang en financieel herstel, gewijzigd inzonderheid bij de wetten van 15 mei 1984 en

13

barrière impliquait obligatoirement le recours au transfert. Le reclassement qu'il est désormais possible d'opérer dans le service public, même si celui-ci est doté de barrières, constitue une innovation importante en matière de mobilité.

Ces trois modes de mobilité d'office sont expliqués de façon plus approfondie ci-après au point 4, d).

3. La mobilité volontaire

La mobilité volontaire concerne les membres du personnel définitif qui veulent être transférés dans un autre service public que le leur (voir également ci-après au point 5, a)).

Elle s'exécute :

— à l'initiative du membre du personnel en ce qui concerne le transfert dans un emploi correspondant à un grade du rang 11 ou d'un rang inférieur;

— à l'initiative de la seule autorité en ce qui concerne le transfert dans un emploi correspondant à un grade supérieur au rang 11.

Il est à noter que le régime de mobilité volontaire n'est pas encore entré en vigueur ce jour. Je vous renvoie sur ce point au point 6 de la circulaire.

a) Transfert dans un emploi correspondant à un grade du rang 11 ou d'un rang inférieur

La demande de transfert doit être introduite au moyen du formulaire qui constitue l'annexe 1 à cette circulaire auprès de l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination dans le service vers lequel le transfert est demandé.

Sur base des renseignements fournis par le formulaire, l'autorité auprès de laquelle la demande est introduite donne ou non son accord au transfert. Des renseignements complémentaires peuvent évidemment être demandés auprès de l'administration dont fait partie le membre du personnel.

Tous ces renseignements doivent permettre au service vers lequel le transfert est demandé de vérifier si le membre du personnel remplit toutes les conditions requises et d'être informé de la situation administrative de l'intéressé. L'administration dont fait partie le membre du personnel ne peut pas refuser de compléter le formulaire et ne peut le compléter d'aucune appréciation.

b) Transfert dans un emploi correspondant à un grade supérieur au rang 11

La mobilité volontaire des membres du personnel revêtus d'un grade supérieur au rang 11 vise à satisfaire à des nécessités fonctionnelles précises par la recherche de qualifications professionnelles spécifiques. Elle a pour but de permettre l'enrichissement du fonctionnement des administrations par des échanges de personnel issus de secteurs d'activité différents.

J'attire votre attention sur le fait que l'appel aux candidats se réalise par le moyen d'un avis publié au *Moniteur belge*. Outre toutes les indications utiles sur les conditions requises pour occuper l'emploi, cet avis doit contenir une description des fonctions afférentes audit emploi. Il importe, pour rencontrer l'objectif poursuivi par la nouvelle réglementation, que cette description soit la plus précise et la plus complète possible.

4. La mobilité d'office

a) Catégories de membres du personnel concernés

La mobilité d'office s'applique aux membres du personnel qui se trouvent dans une des trois situations suivantes :

1° ceux qui ont perdu toute affectation à un emploi, notamment suite à une suppression d'emplois générée par une mesure de restructuration de l'administration visant à supprimer, regrouper, transférer des services;

2° ceux qui, par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres, sont estimés excédentaires dans un service public (suite par exemple aux résultats d'un audit), sans que cette décision ait (déjà) abouti à une réduction du nombre des emplois du cadre organique;

3° ceux qui sont déclarés inaptes par une décision du Service de Santé administratif à exercer leurs fonctions mais susceptibles d'être réaffectés dans d'autres fonctions compatibles avec leur état de santé. La mise à disposition du Service Mobilité ne peut s'effectuer que suite à une décision définitive de la Commission des Pensions et non suite à un simple avis d'un médecin du S.S.A. Pour cette mise à disposition, l'annexe 2 à cette circulaire doit donc s'accompagner d'une copie de la décision de la Commission des Pensions près du S.S.A., relatée sur le formulaire ad hoc, ainsi que d'une copie datée de la lettre de notification de cette décision au membre du personnel concerné.

Conformément à l'article 117, § 3, de la loi du 14 février 1961 d'expansion économique, de progrès social et de redressement financier, modifié notamment par les lois des 15 mai 1984 et

21 mei 1991 krijgt de ambtenaar, als hij bij het verstrijken van een termijn van 12 maanden ingaande op de datum van de notificatie van de beslissing niet weder tewerkgesteld is, ambtshalve een definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid dat ingaat op de eerste dag van de maand volgend op het verstrijken van de voorafmelde termijn.

b) Aanwijzing van de personeelsleden die ambtshalve in mobiliteit worden geplaatst ingevolge een afschaffing van betrekkingen of een vermindering van het personeelsbestand

1° Overdracht van bevoegdheden van een overheidsdienst naar een andere overheidsdienst

Wanneer de bevoegdheden van een overheidsdienst integraal worden overgedragen naar een andere overheidsdienst zijn de personeelsleden die ambtshalve in mobiliteit worden geplaatst om ambtshalve te worden overgeplaatst, diegenen die met de overgedragen bevoegdheden zijn belast.

Deze aanwijzing heeft het voordeel de verworven kennis en ervaring veilig te stellen.

2° Andere gevallen

Om dezelfde reden van functionaliteit zijn de personeelsleden die ambtshalve in mobiliteit worden geplaatst om ter beschikking van de Dienst Mobiliteit te worden gesteld, telkens het mogelijk is ze precies te identificeren, die welke de afgeschafte betrekkingen bekleedden of die welke een betrekking bekleedden aangeduid in een koninklijk besluit tot vaststelling van een personeelsoverschot.

Slechts wanneer het niet mogelijk is ze precies te identificeren, gebeurt de aanwijzing volgens een op de statutaire anciënniteitsregels berustende volgorde.

c) Terbeschikkingstelling aan de Dienst Mobiliteit

Met uitzondering van de overplaatsing van ambtswege ingevolge de overdracht van bevoegdheden van een overheidsdienst naar een andere overheidsdienst gebeurt de weder tewerkstelling van de in mobiliteit geplaatste personeelsleden uitsluitend via de Dienst Mobiliteit van de Dienst van Algemeen Bestuur, zelfs wanneer deze weder tewerkstelling bestaat in een interne herplaatsing. Ik dring dan ook aan, zowel in het belang van de diensten als in het belang van de personeelsleden die betrokken zijn bij een ambtshalve in mobiliteitstelling, op een zo nauw mogelijke samenwerking tussen enerzijds de Dienst Mobiliteit en anderzijds de diensten waartoe de personeelsleden behoren en de diensten die hen zullen weder tewerkstellen. De uitwisseling van gegevens moet maximaal zijn.

De terbeschikkingstelling aan de Dienst Mobiliteit gebeurt door middel van een formulier dat als bijlage 2 aan deze omzendbrief is toegevoegd. Dit formulier bevat een minimum aan gegevens waarover de Dienst Mobiliteit in een beginfase moet beschikken. Het spreekt voor zichzelf dat met het oog op een optimaal mobiliteitsbeheer, deze dienst bij de overheidsdiensten en door rechtstreekse contacten met de bij de mobiliteit betrokken personeelsleden, bijkomende inlichtingen zal moeten inwinnen.

d) Uitvoering van de mobiliteit van ambtswege

Na het ambtshalve in mobiliteit plaatsen van personeelsleden ingevolge de afschaffing of de gedeeltelijke afschaffing van een overheidsdienst, de vermindering van het aantal betrekkingen in de personeelsformatie van een overheidsdienst of een beslissing tot vermindering van de personeelssterkte (overtalig personeel), pleegt de overheid, overeenkomstig artikel 10, § 3, van het koninklijk besluit van 3 november 1993, overleg met de vakorganisaties die in het Comité B vertegenwoordigd zijn over de uitvoeringsmodaliteiten van de ambtshalve mobiliteit voor het geheel van het betrokken personeel. Dit overleg slaat op:

— de keuze voor één van de drie manieren om de mobiliteit van ambtswege uit te voeren, nl. de overplaatsing, de herplaatsing of de beziging;

— de mogelijkheden tot weder tewerkstelling naar gelang van de vacante betrekkingen.

Deze overlegprocedure is niet toepasselijk in geval van overdracht van bevoegdheden van één overheidsdienst naar een andere. In dat geval is immers de overplaatsing de enige manier om de mobiliteit uit te voeren en is de overheidsdienst waarnaar de bevoegdheden zijn overgedragen de enige mogelijke bestemming.

1. Herplaatsing en overplaatsing

De herplaatsing en de overplaatsing zijn definitief.

In tegenstelling tot de oude reglementering die aan de interne weder tewerkstelling absolute voorrang gaf, kent de nieuwe reglementering aan de herplaatsing geen voorrang toe op de overplaatsing, dit om rekening te houden met de werkelijke personeelsbehoeften. Uit dit principe volgt dat bv. bij gedeeltelijke afschaffing van een overheidsdienst of bij afschaffing van sommige betrekkingen, het betrokken personeel onmiddellijk ter beschikking van de Dienst Mobiliteit wordt gesteld en niet ter beschikking van de personeelsdienst van de betrokken overheidsdienst. Dit betekent dat het personeel niet noodzakelijk zal herplaatst worden in die overheidsdienst maar dat een analyse van de beheersprioriteiten

21 mai 1991, si, à l'expiration d'un délai de 12 mois prenant cours à la date de la notification à l'intéressé de la décision, l'agent n'a pas été réaffecté, il obtient d'office une pension définitive pour inaptitude physique prenant cours le premier jour du mois qui suit l'expiration du délai précité.

b) Désignation des membres du personnel mis en mobilité d'office suite à une suppression d'emplois ou à une diminution d'effectifs

1° Transfert de compétences d'un service public à un autre service public

Lorsque les compétences d'un service public sont intégralement transférées à un autre service public, les membres du personnel mis en mobilité d'office pour être transférés d'office sont ceux qui sont chargés des compétences transférées.

Cette désignation présente l'avantage de sauvegarder les connaissances et expériences acquises.

2° Autres cas

Dans la même optique de fonctionnalité, les membres du personnel mis en mobilité d'office pour être mis à la disposition du Service Mobiliteit sont, chaque fois qu'il est possible de les identifier précisément, ceux qui occupaient les emplois supprimés ou qui occupaient les emplois désignés dans un arrêté royal relatif à un excédent de personnel.

Ce n'est que dans le cas où il n'est pas possible de les identifier précisément que la désignation s'effectue selon un ordre basé sur les règles statutaires en matière d'ancienneté.

c) Mise à disposition du Service Mobiliteit

Excepté le cas du transfert d'office suite au transfert de compétences d'un service public à un autre service public, la réaffectation des membres du personnel mis en mobilité d'office s'exécute exclusivement par l'intermédiaire du Service Mobiliteit du Service d'Administration générale, même lorsque cette réaffectation consiste en un reclassement interne. J'insiste donc et ce, tant dans l'intérêt des services que dans celui des membres du personnel qui seraient concernés par une mesure de mobilité d'office, pour qu'une collaboration aussi étroite que possible s'installe entre, d'une part, le Service Mobiliteit et, d'autre part, les services dont font partie les membres du personnel et les services qui vont accueillir les intéressés.

La mise à disposition du Service Mobiliteit s'effectue au moyen du formulaire qui fait l'objet de l'annexe 2 à cette circulaire. Ce formulaire reprend les informations minimales dont doit disposer au départ le Service Mobiliteit. Il va de soi qu'en vue d'une gestion optimale de la mobilité, ce service devra recueillir auprès des services publics et au travers de contacts directs avec les membres du personnel concernés par la mobilité des informations complémentaires.

d) Exécution de la mobilité d'office

Suite à la mise en mobilité d'office de membres du personnel consécutivement à la suppression de tout ou partie d'un service public, à la réduction du nombre d'emplois au cadre d'un service public ou à une décision de diminution d'effectifs (personnel excédentaire), l'autorité, conformément à l'article 10, § 3, de l'arrêté royal du 3 novembre 1993, se concerta avec les organisations syndicales représentées au Comité B sur les modalités de la mise en oeuvre de la mobilité d'office pour l'ensemble du personnel visé. La concertation porte sur:

— le choix d'un des trois modes d'exécution de la mobilité d'office, à savoir le transfert, le reclassement ou l'utilisation;

— les opportunités de réaffectation en fonction des vacances d'emplois.

Il est à noter que cette procédure de concertation n'est pas applicable dans le cas du transfert de compétences d'un service public à un autre service public. Dans ce cas en effet, le seul mode d'exécution de la mobilité est le transfert et la seule destination possible est le service public vers lequel ont été transférées les compétences.

1. Reclassement et transfert

Le reclassement et le transfert sont définitifs.

Contrairement à l'ancienne réglementation qui accordait à la réaffectation interne une priorité absolue, la nouvelle réglementation n'accorde au reclassement aucune priorité sur le transfert, ceci pour prendre en compte les réels besoins en personnel. Il résulte de ce principe que par exemple lors de la suppression partielle d'un service public ou lors de la suppression de certains emplois, le personnel concerné est immédiatement mis à la disposition du Service Mobiliteit et non du service du personnel du service public concerné. Ceci signifie que ce personnel ne sera pas nécessairement reclassé au sein de ce service public mais qu'une analyse des priorités de gestion devra être effectuée. Le pouvoir d'appréciation appartient

zal worden uitgevoerd. De beoordelingsbevoegdheid komt dus toe aan de Dienst Mobiliteit die zijn herplaatsingsvoorstellen overmaakt aan de Minister van Ambtenarenzaken of aan zijn afgevaardigde.

De herplaatsingsprocedure wordt afgesloten met de beslissing van de Minister van Ambtenarenzaken of van zijn afgevaardigde.

De beslissing tot overplaatsing van de Minister van Ambtenarenzaken daarentegen moet worden gevolgd door een overplaatsingsbesluit dat wordt genomen door de overheid die de benoemingsbevoegdheid uitoefent in de overheidsdienst waarnaar het personeelslid overgeplaatst wordt.

2. Beziging

De beziging is tijdelijk, voor een niet verlengbare periode van ten hoogste vijf jaar. De beslissing tot beziging wordt genomen door de Minister van Ambtenarenzaken of zijn afgevaardigde.

Ze beoogt een dubbele doelstelling :

- de beziging van overtalig geacht personeel in een overheidsdienst kan in een andere overheidsdienst het besparen van een indienstneming van contractuelen voor het vervullen van uitzonderlijke en tijdelijke opdrachten mogelijk maken;

- de tijdelijke tewerkstelling wanneer overplaatsing en herplaatsing niet mogelijk zijn bij gebrek aan een passende betrekking.

Het gebezigde personeelslid wordt aangewezen :

- ofwel voor een definitief vacante betrekking van een organieke personeelsformatie, die gekwalificeerd is met een graad van hetzelfde niveau als die waarvan het personeelslid titularis is;

- ofwel voor een post van contractueel die voorkomt in een koninklijk besluit tot toekening van een machtiging voor het in dienst nemen van contractuelen om te beantwoorden aan een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte; deze post moet gekwalificeerd zijn met een graad van hetzelfde niveau als die waarvan het personeelslid titularis is.

Het gebezigde personeelslid blijft administratief en geldelijk verbonden aan zijn dienst van herkomst, waar het geacht wordt zijn betrekking te bekleden.

Voor het personeelslid dat ambtshalve gebezigd wordt ingevolge het verlies van elke aanwijzing voor een betrekking in de organieke personeelsformatie van zijn dienst, wordt in deze personeelsformatie een betrekking opgericht (uitdovingskader), die wordt afgeschaft op het einde van de bezigingsperiode, d.w.z. op het ogenblik dat een herplaatsing of een overplaatsing van het personeelslid wordt gerealiseerd.

5. Beveiliging van de rechten en voorrangssysteem

a) Vrijwillige mobiliteit

1° Om het recht veilig te stellen van de personeelsleden om hun loopbaan binnen hun bestuur verder te zetten, kan de oproep tot kandidaten uit andere overheidsdiensten om een betrekking te bekleden die overeenstemt met een hogere graad dan van rang 11 slechts worden gedaan wanneer naar behoren is vastgesteld dat geen enkele ambtenaar binnen de overheidsdienst de bijzondere beroepskwalificaties bezit om de vacante betrekking te bekleden. Deze vaststelling moet behoorlijk worden gemotiveerd. De verantwoordelijkheid van de directieraad is bijgevolg bijzonder belangrijk.

2° Om elke benadeling van geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere-niveau of voor een examen voor graadverhoging te vermijden, kan geen overplaatsing door vrijwillige mobiliteit plaatshebben indien er zich in de overheidsdienst waaraan de overplaatsingsaanvraag is gericht, geslaagden bevinden voor een vergelijkend examen voor overgang naar het hogere niveau of voor een examen voor verhoging in graad die aanspraak kunnen maken op het bekleden van deze betrekking.

3° Elke overplaatsing door vrijwillige mobiliteit heeft voorrang op de werving.

b) Mobiliteit van ambtswege

1° De artikelen 16, § 2, alinea 3 en 20, § 2, alinea 2 van het koninklijk besluit van 3 november 1993 bevatten, in verband met de herplaatsing en de ambtshalve overplaatsing, een maatregel ter bescherming van de in de overheidsdienst aan de gang zijnde procedures tot het begeven van een vacante betrekking door mutatie of bevordering. Deze beschermingsmaatregel wordt uitgebreid tot de aan de gang zijnde procedures voor het begeven van een betrekking hoger dan rang 11 door vrijwillige mobiliteit.

Deze maatregel ter bescherming van de aan de gang zijnde procedures gaat in van zodra de procedure voor mutatie, bevordering of vrijwillige mobiliteit ter kennis gebracht wordt van het personeel, d.w.z. :

- van zodra het betrokken bestuurshoofd zich akkoord heeft verklaard met de mutatieaanvraag die door een lid van zijn personeel is ingediend;

- vanaf de datum van de dienstnota waarbij het personeel van een overheidsdienst wordt ingelicht dat betrekkingen door bevordering te begeven zijn;

donc au Service Mobilité qui transmet les propositions de reclassement au Ministre de la Fonction publique ou à son délégué.

La procédure de reclassement est close par la décision du Ministre de la Fonction publique ou son délégué.

Par contre, la décision de transfert du Ministre de la Fonction publique doit être suivie par un arrêté de transfert pris par l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination dans le service public où le membre du personnel est transféré.

2. Utilisation

L'utilisation est temporaire, pour une durée de cinq ans maximum non renouvelable. Elle est décidée par le Ministre de la Fonction publique ou son délégué.

Elle répond à un double objectif:

- l'utilisation d'un personnel jugé excédentaire dans un service public peut permettre l'économie d'un engagement de contractuels en vue de l'accomplissement de tâches exceptionnelles et temporaires dans un autre service public;

- l'occupation temporaire quand le transfert et le reclassement ne sont pas possibles par défaut d'emploi adéquat vacant.

Le membre du personnel utilisé est affecté:

- soit à un emploi définitivement vacant du cadre organique qui est du même niveau que celui du grade dont est titulaire le membre du personnel,

- soit à un poste de contractuel faisant l'objet d'un arrêté royal autorisant l'engagement de contractuels en vue de répondre à un besoin exceptionnel et temporaire en personnel; ce poste doit correspondre à un grade du même niveau que celui du grade dont est titulaire le membre du personnel.

Le membre du personnel utilisé demeure, administrativement et pécuniairement, attaché à son service d'origine, où il est réputé occuper son emploi.

Pour le membre du personnel utilisé d'office suite à la perte de toute affectation à un emploi du cadre organique de son service, il est créé, à ce cadre, un emploi qui est supprimé au terme de la période d'utilisation (cadre d'extinction), c'est-à-dire au moment où le reclassement ou le transfert du membre du personnel est opéré.

5. Sauvegarde des droits et système de priorités

a) Mobilité volontaire

1° Afin de préserver le droit des membres du personnel à poursuivre leur carrière au sein de leur administration, l'appel à candidats venant d'autres services publics pour occuper un emploi correspondant à un grade supérieur au rang 11 ne peut être lancé que si le conseil de direction a constaté l'insuffisance, parmi les agents du service public, de la qualification professionnelle particulière requise pour occuper l'emploi vacant. Cette constatation doit être dûment motivée. La responsabilité du conseil de direction est par conséquent particulièrement importante.

2° Afin d'éviter tout préjudice à l'endroit des lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur ou d'un examen d'avancement de grade, tout transfert par mobilité volontaire ne peut s'effectuer s'il se trouve, dans le service public auquel la demande de transfert est adressée, des lauréats d'un concours d'accession au niveau supérieur ou d'un examen d'avancement de grade qui peuvent prétendre à l'occupation de cet emploi.

3° Enfin, tout transfert par mobilité volontaire a priorité sur le recrutement.

b) Mobilité d'office

1° Les articles 16, § 2, alinea 3 et 20, § 2, alinea 2 de l'arrêté royal du 3 novembre 1993 énoncent, par rapport au reclassement et au transfert d'office, une mesure de protection des procédures en cours dans le service public visant à conférer l'emploi vacant par mutation ou par promotion. Cette mesure de protection est étendue aux procédures en cours visant à conférer un emploi d'un rang supérieur au rang 11 par mobilité volontaire.

Cette mesure de protection des procédures en cours sort ses effets dès que la procédure de mutation, de promotion ou de mobilité volontaire est portée à la connaissance des membres du personnel, c'est-à-dire :

- dès que le chef d'administration a donné son accord à la demande de mutation introduite par un membre de son personnel;

- dès la date de la note de service portant à la connaissance du personnel d'un service public que des emplois sont à conférer par promotion;

— van zodra de oproep tot kandidaten voor de vrijwillige overplaatsing in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

In dat geval zal het herplaatste of amts halve overgeplaatste personeelslid worden aangewezen voor een vacante betrekking van een lagere graad van hetzelfde niveau. De betrokkene wordt wel te verstaan benoemd in de graad van de betrekking in dewelke hij wordt herplaatst of overgeplaatst.

Na het afsluiten van de procedure inzake mutatie, bevordering of vrijwillige mobiliteit, zodra een betrekking die overeenkomt met de graad van het herplaatste of overgeplaatste personeelslid of met een graad van dezelfde rang definitief vacant wordt, wordt het personeelslid bij voorrang en van ambtswege voor deze betrekking aangewezen. Het betrokken personeelslid behoudt, overeenkomstig de artikels 25 en 26, zijn wedde en zijn anciënniteiten.

2° Om de mogelijkheden tot toekenning van een stabiele betrekking aan de personeelsleden die getroffen worden door een maatregel van mobiliteit van ambtswege te vergroten, wordt aan de herplaatsing en de overplaatsing van ambtswege voorrang gegeven op de werving.

6. In werking treden van het hoofdstuk over de vrijwillige mobiliteit

Deze inwerkingtreding heeft plaats ten laatste op 30 november 1995 of op een vroegere door de Koning te bepalen datum.

7. Gevolgen van het koninklijk besluit van 3 november 1993 op bepaalde bevorderingsprocedures

Ik moet uw aandacht vestigen op de bepaling van artikel 33 van het koninklijk besluit van 3 november 1993, gecombineerd met artikel 8 van het koninklijk besluit van 25 november 1993 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut (*Belgisch Staatsblad* van 30 november 1993). Deze bepaling voorziet dat een betrekking van rang 17 of rang 16 die in een overheidsdienst vacant is en waarvoor er geen bijzondere benoemingswijze is vastgelegd kan worden verleend aan een personeelslid bedoeld in artikel 2, § 1, van het genoemde besluit, onder de voorwaarden en volgens de procedure die zijn vastgelegd, onderscheidenlijk, bij de artikelen 20bis tot 20quater en artikel 37 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het rijkspersoneel.

Onder bijzondere benoemingswijze dient te worden verstaan elke wijze die afwijkt van de algemene voorwaarden tot werving van het rijkspersoneel.

Het betrokken artikel 33 betekent het volgende :

— een betrekking van rang 17 die vacant is in een federaal ministerie, een in artikel 1, 2°, bedoelde instelling van openbaar nut of een in artikel 1, 3° bedoelde overheidsdienst en waarvoor er geen bijzondere benoemingswijze is vastgelegd zal toegankelijk zijn voor een vastbenoemde ambtenaar van een ministerie, een instelling van openbaar nut of een van de overheidsdiensten bedoeld in artikel 1. De kandidaat zal uiteraard moeten voldoen aan de voorwaarden van artikel 20 ter van het voormelde koninklijk besluit van 7 augustus 1939, n.l. titularis zijn van een graad van rang 17 (verkregen ingevolge een benoeming in de hoedanigheid van secretaris-generaal) of van een graad van rang 16 of 15 en, in dat laatste geval, een jaar graadanciënniteit tellen.

— een betrekking van rang 16 die vacant is in een federaal ministerie, een in artikel 1, 2° bedoelde instelling van openbaar nut of een in artikel 1, 3° bedoelde overheidsdienst en waarvoor er geen bijzondere benoemingswijze is vastgelegd, is voortaan toegankelijk voor elke vastbenoemde ambtenaar van een ministerie, een instelling van openbaar nut of een van de genoemde overheidsdiensten als hij de voorwaarden van artikel 37 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 vervult, n.l. titularis zijn van een graad van rang 15 en een jaar graadanciënniteit tellen.

Zowel in het geval van de toekenning van een betrekking van rang 17 als in het geval van de toekenning van een betrekking van rang 16 zal de oproep tot de kandidaten gebeuren via een bericht dat wordt bekend gemaakt in het *Belgisch Staatsblad* (artikelen 20bis en 37, alinea 2, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939).

Ik herinner eraan dat alinea 2 van artikel 20bis en van artikel 37 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 werd gewijzigd bij een koninklijk besluit van 27 oktober 1992 waaruit voortvloeit dat de kandidaten voor een betrekking van rang 17 of rang 16 enkel hun kwaliteiten inzake beheer van de overheidsdiensten moeten laten gelden alsook aan de gestelde algemene voorwaarden moeten voldoen om te worden bevorderd tot een graad van rang 17 of van rang 16. Daaruit volgt dat geen bijzondere voorwaarde meer kan worden gesteld. Ik herinner U in dit verband aan de omzendbrief nr 367 van 28 oktober 1992 (*Belgisch Staatsblad* van 26 november 1992) waarin gevraagd wordt de organieke reglementen welke voorwaarden van die aard bevatten aan te passen.

De Minister van Ambtenarenzaken,
L. Tobback.

— dès que l'appel à la mobilité volontaire a été publié au *Moniteur belge*.

En ce cas, le membre du personnel reclassé ou transféré d'office sera affecté à un emploi vacant d'un grade inférieur du même niveau. L'intéressé est bien entendu nommé au grade de l'emploi dans lequel il est reclassé ou transféré.

Après clôture de la procédure de mutation, de promotion ou de mobilité volontaire, dès qu'un emploi correspondant au grade du membre du personnel reclassé ou transféré ou à un grade de même rang devient définitivement vacant, celui-ci est affecté par priorité et d'office à cet emploi. Toutefois, conformément aux articles 25 et 26, il garde son traitement et ses anciennetés.

2° Afin d'augmenter les possibilités d'attribuer un emploi stable aux membres du personnel frappés par une mesure de mobilité d'office, priorité sur le recrutement est accordée au reclassement et transfert d'office.

6. Entrée en vigueur du chapitre sur la mobilité volontaire

Cette entrée en vigueur aura lieu au plus tard le 30 novembre 1995 ou à une date antérieure fixée par le Roi.

7. Conséquences de l'arrêté royal du 3 novembre 1993 sur certaines procédures de promotion

Je me dois d'attirer votre attention sur la disposition de l'article 33 de l'arrêté royal du 3 novembre 1993 combiné avec l'article 8 de l'arrêté royal du 25 novembre 1993 modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public (*Moniteur belge* du 30 novembre 1993). Cette disposition prévoit qu'un emploi du rang 17 ou du rang 16 vacant dans un service public et pour lequel il n'est pas fixé de mode particulier de nomination peut être conféré à un membre du personnel visé à l'article 2, § 1er, dudit arrêté aux conditions et selon la procédure fixées, respectivement, par les articles 20bis à 20quater et par l'article 37 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant le signalement et la carrière des agents de l'Etat.

Par mode particulier de nomination, il y a lieu d'entendre tout mode qui déroge aux conditions générales de recrutement des agents de l'Etat.

L'article 33 en question signifie ce qui suit:

— un emploi du rang 17 vacant dans un ministère fédéral, un organisme d'intérêt public visé à l'article 1er, 2°, ou un service public visé à l'article 1er, 3° et pour lequel il n'est pas fixé de mode particulier de nomination sera accessible à un agent définitif d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'un des services publics visés à l'article 1er. Le candidat devra bien entendu satisfaire aux conditions de l'article 20 ter de l'arrêté royal du 7 août 1939 précité, à savoir être titulaire d'un grade du rang 17 (obtenu à la suite d'une nomination en qualité de secrétaire général) ou d'un grade du rang 16 ou 15 et compter, dans ce dernier cas, un an d'ancienneté de grade.

— un emploi du rang 16 vacant dans un ministère fédéral, un organisme d'intérêt public visé à l'article 1er, 2° ou un service public visé à l'article 1er, 3° et pour lequel il n'est pas fixé de mode particulier de nomination, est désormais accessible à tout agent définitif d'un ministère, d'un organisme d'intérêt public ou d'un des services publics dès lors qu'il remplit les conditions de l'article 37 de l'arrêté royal du 7 août 1939, à savoir être titulaire d'un grade du rang 15 et compter un an d'ancienneté de grade.

Tant dans le cas de l'attribution d'un emploi du rang 17 que dans le cas de l'attribution d'un emploi du rang 16, l'appel aux candidats sera réalisé au moyen d'un avis publié au *Moniteur belge* (articles 20bis et 37, alinea 2, de l'arrêté royal du 7 août 1939).

Je rappelle que l'alinéa 2 de l'article 20bis et de l'article 37 de l'arrêté royal du 7 août 1939 a été modifié par un arrêté royal du 27 octobre 1992 dont il résulte que les candidats à un emploi du rang 17 ou du rang 16 doivent seulement faire valoir leurs qualités en matière de gestion des services publics et satisfaire aux conditions générales requises pour être promu à un grade du rang 17 ou du rang 16. Il s'ensuit qu'une condition particulière ne peut plus être exigée. Je vous rappelle à ce propos la circulaire n° 367 du 28 octobre 1992 (*Moniteur belge* du 26 novembre 1992) demandant l'adaptation en conséquence des règlements organiques prévoyant des conditions de cet ordre.

Le Ministre de la Fonction publique,
L. Tobback.

Bijlage 1

Aanvraag om overplaatsing
(K.B. van 3 november 1993)

Ondergetekende (naam en voornamen)

.....
werkzaam bij (Ministerie of Instelling).....
verzoekt om overgeplaatst te worden naar (Ministerie of Instelling).....
in een vacante betrekking van

Persoonlijke gegevens

Volledig adres :

.....
Telefoon (kantoor en/of privé) :.....
Diploma's :.....
Bijzondere bekwaamheden :.....
Datum :.....
Handtekening :

N.B. : De keerzijde van deze aanvraag dient voorafgaandelijk te worden ingevuld door de personeelsdienst die uw dossier beheert.

Keerzijde van bijlage 1

(Benaming van het Ministerie of de Instelling)

Ondergetekende, hoofd van de personeelsdienst, bevestigt dat
(naam en voornamen) :

- geboren op :
- zich bevindt in de stand (1) :
 - dienstactiviteit
 - non-activiteit
 - beschikbaarheid
- de graad voert van

.....
— behoort tot de taalrol.....
— een jaarwedge geniet van.....
in de schaal van.....
— een graadanciënniteit heeft van jaar, maand.....
en een dienstanciënniteit van jaar, maand

- aanspraken op bevordering kan doen gelden
- de beoordelingsvermelding heeft bekomen

.....
— geen ongunstige vermelding heeft bekomen die hem/haar gelijkstelt met ambtenaren die de vermelding onvoldoende of slecht hebben gekregen in de periode van zes maanden welke de onderstaande datum voorafgaat......
(Datum) :.....
(Graad en handtekening) :.....
(Stempel van de dienst) :.....
(1) Schrapen wat niet past.

Annexe 1

Demande de transfert
(A.R. du 3 novembre 1993)

Le soussigné (nom et prénoms)

.....
occupé auprès (Ministère ou Organisme).....
demande à être transféré au (Ministère ou Organisme).....
dans un emploi vacant de

Données personnelles

Adresse complète :

.....
Téléphone (bureau et/ou privé) :.....
Diplômes :.....
Aptitudes particulières :.....
Date :.....
Signature :

N.B. : Le verso de cette demande doit être préalablement complété par le service du personnel qui gère votre dossier.

Verso de l'annexe 1

(Dénomination du Ministère ou de l'Organisme)

Le soussigné, chef du service du personnel, confirme que
(nom et prénoms) :

- né le :
- se trouve dans la position (1) :
 - activité de service
 - non-activité
 - disponibilité
- est titulaire du grade

.....
— appartient au rôle linguistique.....
— bénéficie d'un traitement annuel de.....
dans l'échelle de.....
— a une ancienneté de grade de années, mois.....
et une ancienneté de service de années, mois

- peut faire valoir ses titres à la promotion
- a obtenu la mention de signalement

.....
— n'a pas reçu de mention défavorable qui l'assimile aux agents qui ont reçu la mention « insuffisant » ou « mauvais » au cours de la période de six mois qui précède la date mentionnée ci-après......
(Date) :.....
(Grade et signature) :.....
(Cachet du service) :.....
(1) Barrer les mentions inutiles.

Bijlage 2

Aan de Administrateur-generaal van de Dienst van Algemeen Bestuur
Dienst Mobiliteit
Rijksadministratief Centrum
Pachecolaan 19, bus 2
1010 Brussel

Betreft: Mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten
(Koninklijk besluit van 3 november 1993).

De hierna vermelde persoon kan ingevolge (1):

- verlies van betrekking;
- overtal vastgesteld bij koninklijk besluit van
- beslissing van de Administratieve Gezondheidsdienst (2) ambtshalve overgeplaatst worden.

Persoonlijke gegevens

Naam en voornamen:

Volledig adres:

Geboortedatum:

Graad:

Taalrol en eventueel taalbrevet:

Wedde en weddeschaal:

Diploma's:

Werkzaam bij (bestuur, dienst en telefoon):

Gezien:

Datum:

De belanghebbende:

De verantwoordelijke overheid:

(1) Schrappen wat niet past.

(2) In dit geval dient bijgevoegd te worden:

- een afschrift van de definitieve beslissing van de Pensioencommissie bij de Administratieve Gezondheidsdienst;
- een gedateerd afschrift van de brief ter kennisgeving van vorenbedoelde beslissing aan het betrokken personeelslid.

Annexe 2

A l'Administrateur général du Service d'Administration générale
Service Mobilité
Cité administrative de l'Etat
Boulevard Pachéco 19, boîte 2
1010 Bruxelles

Objet: Mobilité du personnel de certains services publics
(Arrêté royal du 3 novembre 1993).

Suite à (1):

- une perte d'emploi;
- un excédent constaté par l'arrêté royal du
- une décision du Service de Santé administratif (2), la personne mentionnée ci-après peut être transférée d'office.

Données personnelles

Norm et prénoms:

Adresse complète:

Date de naissance:

Grade:

Rôle linguistique et brevet linguistique éventuel:

Traitement et échelle:

Diplômes:

Occupé à (administration, service et téléphone):

Vu:

Date:

L'intéressé:

L'autorité responsable:

(1) Barrer les mentions inutiles.

(2) Dans ce cas il faut joindre en annexe:

- une copie de la décision définitive de la Commission des Pensions auprès du Service de Santé administratif;
- une copie datée de la lettre notifiant la décision précitée à l'agent intéressé.

Vacante betrekking van directeur-generaal bij de Algemene Directie van de Dienst Vreemdelingenzaken. — Oproep tot de gegadigden

De belanghebbende ambtenaren-generaal worden ervan in kennis gesteld dat de betrekking van Directeur-generaal (rang 16) van de Dienst Vreemdelingenzaken te begeven is door verhoging in graad.

Benoemingsvoorwaarden.

De betrekking is toegankelijk voor de Rijksambtenaren die titularis zijn van een graad van rang 15 en ten minste één jaar graadanciënniteit tellen (artikel 37 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de beoordeling en de loopbaan van het Rijkspersoneel).

Beschrijving van het ambt.

De Dienst Vreemdelingenzaken is belast met de toepassing van de wet van 15 december 1980 betreffende de toegang tot het grondgebied, het verblijf, de vestiging en de verwijdering van vreemdelingen.

Deze dienst geeft de visa af en onderzoekt de aanvragen om machtiging tot voorlopig verblijf; hij stelt de besluiten inzake terugwijzing of uitzetting voor tegen vreemdelingen die de openbare orde of de nationale veiligheid hebben geschaad. Hij onderzoekt eveneens de ontvankelijkheid van de aanvragen om erkenning van het statuut van vluchteling.

Emploi vacant de directeur général à la Direction générale de l'Office des Etrangers Appel aux candidats

Il est porté à la connaissance des fonctionnaires généraux intéressés que l'emploi de Directeur général (rang 16) de l'Office des Etrangers est à conférer par avancement de grade.

Conditions de nomination.

L'emploi est accessible aux agents de l'Etat titulaires d'un grade de rang 15 et comptant au moins un an d'ancienneté de grade (article 37 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant le signalement et la carrière des agents de l'Etat).

Description de la fonction.

L'Office des Etrangers est chargé d'appliquer la loi du 15 décembre 1980 sur l'accès au territoire, le séjour, l'établissement et l'éloignement des étrangers.

Ce service délivre les visas et examine les demandes d'autorisation de séjour provisoire; il propose les arrêtés de renvoi ou d'expulsion contre les étrangers qui ont porté atteinte à l'ordre public ou à la sécurité nationale. Il examine également la recevabilité des demandes de reconnaissance du statut de réfugié.