

## MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE

F. 2001 — 3041

[C — 2001/02158]

29 SEPTEMBRE 2001. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux

## RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté met en œuvre la note de base du Gouvernement approuvée le 28 avril 2000 pour ce qui concerne l'exercice du nouveau management au sein des services publics fédéraux.

## Introduction

La responsabilisation du management des services publics fédéraux commence au plus haut niveau.

## Des fonctions de management

Le président du Comité de Direction exerce la plus haute fonction de management : celle-ci combine des missions de management (vis-à-vis du Comité de Direction) et des missions de préparation de la politique (en tant que membre du Conseil stratégique). Le ministre a un entretien avec les candidats néerlandophones et francophones qui ont été classés par une commission et des évaluateurs-experts de sélection dans le groupe A - et, en cas d'épuisement du groupe A, avec les candidats classés dans le groupe B. Le but de cet entretien, c'est de comparer les candidats néerlandophones et francophones.

Chaque commission de sélection est, pour l'attribution de chaque fonction de management à conférer dans chaque service public fédéral, composée par rôle linguistique.

Par commission de sélection, on réfère à la commission de sélection néerlandophone et à la commission de sélection francophone, qui sont constituées pour l'attribution de chaque fonction de management à conférer dans chaque service public fédéral. La sélection se fait dès lors par rôle linguistique.

Dans le projet de loi modifiant les lois coordonnées sur l'emploi des langues qui sera prochainement déposé au Parlement, il sera inséré que, outre la parité pour l'ensemble des emplois de président, une des désignations au moins parmi les présidents des comités de direction des quatre services publics fédéraux horizontaux sera attribuée à l'autre rôle linguistique. Dans ce cadre légal, il y aura une obligation pour déroger, le cas échéant, au classement pour des raisons d'application des lois linguistiques et ceci uniquement dans la mesure où une telle dérogation est indispensable pour assurer le respect des dispositions impératives des lois linguistiques. Le fait qu'on pose cet équilibre linguistique comme principe a pour conséquence qu'il faut recommencer la sélection comparative pour le service public fédéral concerné si cet équilibre légal exigé ne peut être atteint.

Le principe des cadres linguistiques et de la répartition des emplois au sein de ces cadres linguistiques constituent des principes fondamentaux de la législation linguistique belge et vise non seulement à assurer le respect de l'application des lois linguistiques pour le citoyen mais vise aussi la protection des fonctionnaires de chaque rôle linguistique et, in fine, à garantir la paix communautaire au sein de la Belgique fédérale.

Le Roi désigne le président du comité de direction soit pour une période de six ans, soit jusqu'à la fin de la législature selon l'article 10 du présent arrêté et ceci après délibération en Conseil des Ministres sur proposition du ministre concerné.

L'inscription et le classement dans des groupes A, B, C et D est le résultat d'une sélection comparative organisée par Selor, avec l'aide d'experts externes.

Les titulaires des autres fonctions de management sont, après une sélection comparative, répartis au sein des groupes A, B, C et D et seront également désignés par le Roi. La Commission de sélection et les évaluateurs-experts classent les candidats dans le groupe A et B. Un entretien a ensuite lieu avec les candidats néerlandophones et francophones classés dans le groupe A et en cas d'épuisement du groupe A, avec les candidats néerlandophones et francophones classés dans le groupe B. Celui qui mène l'entretien, compare les candidats néerlandophones et francophones. Le Roi les désigne pour un mandat de six ans ou, en ce qui concerne les services publics fédéraux de programmation, pour la durée du service public de programmation avec un maximum de six ans.

Chaque groupe A comprend les candidats qui sont tous très aptes à la fonction à exercer, chaque groupe B les candidats qui sont tous aptes à la fonction à exercer, chaque groupe C les candidats qui sont moins aptes à la fonction à exercer, chaque groupe D les candidats qui ne sont pas aptes à la fonction à exercer. En outre, comme mentionné ci-avant, un classement est opéré au sein des groupes A et B.

## MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

N. 2001 — 3041

[2001/02158]

29 SEPTEMBER 2001. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten

## VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit dat ik de eer heb aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, voert de fundamentennota van de Regering uit die op 28 april 2000 werd goedgekeurd voor wat betreft de invulling van het nieuwe management van de federale overheidsdiensten.

## Inleiding

De responsabilisering van het management van de federale overheidsdiensten begint aan de top.

## De managementfuncties

De voorzitter van het directiecomité is de hoogste managementfunctie die managementopdrachten (ten overstaan van het directiecomité) en beleidsvoorbereidende opdrachten (als lid van de Beleidsraad) combineert. De minister heeft een onderhoud met de door een Selectiecommissie en expert-evaluatoren in groep A - en bij uitputting van A, in groep B - gerangschikte Nederlandstalige en Franstalige kandidaten. Dit onderhoud heeft tot doel de Nederlandstalige en Franstalige kandidaten te vergelijken.

Elke Selectiecommissie wordt, per te begeven managementfunctie voor elke federale overheidsdienst samengesteld per taalrol.

Met elke Selectiecommissie, wordt bedoeld de Nederlandstalige en Franstalige selectiecommissie die per te begeven managementfunctie voor elke federale overheidsdienst wordt samengesteld. De selectie gebeurt dus per taalrol.

In het ontwerp van wet tot wijziging van de taalwetgeving in bestuurszaken dat eerstdaags in het Parlement zal worden ingediend, zal worden ingevoegd dat, naast de pariteit van het geheel van de voorzittersbetrekkingen, wat de voorzitters van het directiecomité van de vier horizontale federale overheidsdiensten betreft, minstens één van die betrekkingen aan de andere taalrol moet worden toebedeeld. Binnen dit wettelijk kader zal het een verplichting zijn om, gebeurlijk, af te wijken van de rangschikking om redenen welke voortvloeien uit de toepassing van de taalwetgeving en uiteraard slechts in de mate dat dit noodzakelijk is om aan de dwingende bepalingen van de taalwetgeving tegemoet te komen. Het feit dat dit taalevenwicht wordt vooropgesteld, heeft tot gevolg dat indien het wettelijk vereiste evenwicht niet kan worden bereikt, de selectieprocedure voor een bepaalde federale overheidsdienst dient te worden hervat.

Het principe van de taalkaders en de verdeling ervan over de taalrollen is een fundamenteel beginsel van de Belgische taalwetgeving en strekt ertoe niet alleen de toepassing van de taalwetgeving naar de burger toe te realiseren maar strekt tevens tot de bescherming van de ambtenaren van elke taalrol en, in fine, tot de pacificatie tussen de gemeenschappen binnen het federale België.

De Koning stelt de voorzitter van het directiecomité aan na beraadslaging in de Ministerraad op voorstel van de betrokken minister voor een periode van zes jaar respectievelijk tot het einde van de legislatuur overeenkomstig artikel 10 van het besluit.

De indeling en rangschikking in groepen A, B, C en D resulteert uit een door Selor, met inbreng van externe deskundigen, georganiseerde vergelijkende selectie.

De houders van de andere managementfuncties worden eveneens aan een vergelijkende selectie tot indeling in groepen A, B, C en D, aangesteld door de Koning. De Selectiecommissie en de expert-evaluatoren rangschikken de kandidaten in groep A en in groep B. Vervolgens vindt een onderhoud plaats met de in groep A gerangschikte nederlandstalige en franstalige kandidaten en bij uitputting van groep A met de in B gerangschikte nederlandstalige en franstalige kandidaten. Diegene die het onderhoud voert, vergelijkt de nederlandstalige en de franstalige kandidaten. De Koning stelt hen aan in een mandaat voor zes jaar of voor wat betreft de programmatorische federale overheidsdiensten, voor de duur van de programmatorische overheidsdienst met een maximum van zes jaar.

Elke groep A bevat de kandidaten die allen zeer geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep B de kandidaten die allen geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep C de kandidaten die minder geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep D de kandidaten die niet geschikt zijn voor de uit te oefenen functie. Bovendien, zoals reeds gesteld, vindt in groep A en B een rangschikking plaats.

L'importance de la fonction de management est fixée à l'aide de facteurs de pondération, qui seront préalablement établis. Cette pondération détermine la rémunération. Les règles de pondération et de rémunération font l'objet d'un arrêté royal séparé.

Les fonctions de management les plus élevées, à savoir le président du Comité de Direction et la fonction de management -1, sont ouvertes aux internes et aux externes. Le recrutement pour les fonctions de management -2 et -3 est interne aux ministères et aux services publics fédéraux.

En réponse à la remarque du Conseil d'Etat, faite dans son avis n° 31.372/1 du 22 mars 2001 relatif à l'arrêté royal du 2 mai 2001 qui est retiré, sur le fait que l'arrêté royal fixant les principes généraux ne prévoit pas que des externes puissent occuper un mandat en tant que statutaires temporaires mais uniquement en tant qu'agents nommés à titre définitif ou en tant que contractuels, le Gouvernement a décidé d'en tenir compte lors d'une prochaine adaptation dudit arrêté royal afin d'avoir une réglementation appropriée.

Le manager a une mission mutuellement définie avec des objectifs concrets à atteindre et des moyens fixés dans un plan de management.

Les managers sont évalués tous les deux ans sur les prestations accomplies dans le cadre de leur plan de management. Cette évaluation est descriptive et ne donne lieu à une conclusion qu'en cas d'appréciation "insuffisant". Cette mention "insuffisant" aboutit à la fin prématurée du mandat. Cette évaluation doit donc clairement porter sur des faits en rapport avec les accords fixés dans le plan de management.

Au plus tard six mois avant la fin du mandat, une évaluation globale finale est attribuée au titulaire d'une fonction de management. Celle-ci est également descriptive mais peut donner lieu à deux conclusions, "insuffisant" et "très bon".

La mention "très bon" donne lieu au renouvellement du mandat.

La conséquence de la mention "insuffisant" est que, même si le mandataire se pose à nouveau candidat à une fonction de management, il ne reçoit pas l'indemnité de réintégration.

Dans ce projet il est prévu, pour tenir compte de l'arrêt n° 98.735 du 7 septembre 2001 du Conseil d'Etat, une procédure d'évaluation qui réponde expressément aux exigences essentielles de gestion convenable. Il est donc prévu, lors de l'audition, l'accompagnement par un défenseur et un recours administratif organisé auprès de la même autorité.

### Commentaire des articles

#### Chapitre I<sup>er</sup> - Du champ d'application

Le présent projet d'arrêté royal est applicable aux services publics fédéraux horizontaux et verticaux, ainsi qu'aux services publics fédéraux de programmation. Pour cette dernière catégorie, il est tenu compte de leur spécificité, à savoir leur dépendance aux priorités d'un gouvernement et une structure propre limitée.

#### Chapitre II - Des fonctions de management et de leur nature juridique

La fonction de management est une fonction de gestion au sein d'un service public fédéral ou d'une division d'un service public fédéral. Un service public fédéral est un service centralisé du Royaume, comme défini dans l'arrêté royal du 7 novembre 2000.

Une fonction de management diffère d'une fonction de fonctionnaire général en ce sens que la première fonction implique la fixation d'un plan de management et d'un plan opérationnel entre le supérieur hiérarchique et le titulaire de la fonction et ceci, après que celui-ci ait réussi une procédure de sélection qui aura évalué tant les compétences spécifiques à la fonction que les compétences managériales du candidat. Ces deux critères d'évaluation ne sont pas pris en compte lors de la nomination d'un fonctionnaire général.

De plus les titulaires d'une fonction de management exercent une fonction qui diffère d'une façon significative de celle des fonctionnaires généraux, en vue de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 qui donne à la fonction de président du comité de direction et aux fonctions de management inférieures un contenu de politique stratégique. De l'arrêté royal abrogé du 6 septembre 1993 concernant les attributions des fonctionnaires généraux, il apparaît clairement que la fonction de secrétaire général et directeur général ne contenait pas cette composante stratégique.

Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat - c'est-à-dire un statut temporaire - comme élaboré dans le présent arrêté royal. L'exercice de ces fonctions permanentes via un mandat se justifie par le fait qu'elles sont conférées sur base de compétences en matière de gestion d'un service public qui sont liées à l'évolution permanente et au changement, caractéristiques d'une société qui évolue rapidement.

Het belang van de managementfunctie wordt gewogen aan de hand van wegingsfactoren gekaderd in een vooraf vastgelegd wegingssysteem. Deze weging bepaalt de beloning. De nadere regels inzake weging en verloning maken het voorwerp uit van een afzonderlijk koninklijk besluit.

Voor de topfuncties, zijnde de voorzitter van het directiecomité en de managementfunctie -1, wordt de functie opengesteld voor internen en externen. Voor de managementfunctie -2 en -3 gebeurt de recrutering intern aan de ministeries en federale overheidsdiensten.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State, gemaakt in zijn advies nr. 31.372/1 van 22 maart 2001, gegeven bij het koninklijk besluit van 2 mei 2001 dat wordt ingetrokken, over het feit dat het koninklijk besluit tot bepaling van de algemene principes niet voorziet dat externen in mandaat kunnen komen als tijdelijke statutairen maar enkel als vastbenoemden of als contractuelen, stelt de Regering dat om redenen van behoorlijke regelgeving hiermee bij de volgende aanpassing van voornoemd koninklijk besluit rekening zal gehouden worden.

De manager vertrekt van een wederzijds afgesproken opdracht met concrete doelstellingen en middelen vastgelegd in een managementplan.

De managers worden tweemaal geëvalueerd op hun behaalde prestaties binnen de context van hun managementplan. Deze evaluatie is beschrijvend en leidt slechts tot een conclusie in het geval van "onvoldoende". Deze vermelding "onvoldoende" leidt tot een voortijdige beëindiging van het mandaat. Deze evaluatie dient duidelijk op feiten gerelateerd te zijn die afgetoetst zijn aan de afspraken die werden vastgelegd in het managementplan.

Ten laatste zes maanden voor het einde van het mandaat krijgt de houder van een managementfunctie een algehele eindevaluatie. Deze is eveneens beschrijvend van aard maar kan aanleiding geven tot twee conclusies, zijnde "onvoldoende" en "zeer goed".

De vermelding "zeer goed" geeft aanleiding tot een hernieuwing van het mandaat.

De vermelding "onvoldoende" brengt met zich mee dat de mandaathouder, zelfs bij een nieuwe kandidatuurstelling voor een managementfunctie, geen herintegratievergoeding kan ontvangen.

In dit ontwerp wordt, rekening houdende met het arrest van de Raad van State nr. 98.735 van 7 september 2001, voorzien in een procedure bij evaluatie die op uitdrukkelijke wijze beantwoordt aan de essentiële vereisten inzake behoorlijk bestuur. Aldus werd voorzien in de hoorplicht, de bijstand door een verdediger en een georganiseerd administratief beroep bij dezelfde overheid.

### Artikelsgewijze bespreking

#### Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit is van toepassing op alle horizontale en verticale federale overheidsdiensten, evenals op de programma-torische federale overheidsdiensten. Bij deze laatste categorie wordt rekening gehouden met hun eigenheid, namelijk de gebondenheid aan de prioriteiten van een regering en een eigen beperkte structuur.

#### Hoofdstuk II - De managementfuncties en hun juridische aard

De managementfunctie is een beheersfunctie binnen een federale overheidsdienst of een afdeling van een federale overheidsdienst. Een federale overheidsdienst is een gecentraliseerde dienst van het Rijk, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 7 november 2000.

Een managementfunctie verschilt van een functie van ambtenaar-generaal in die zin dat in de eerste functie tussen de hiërarchisch hogere en de functiehouder een managementplan en een operationeel plan wordt vastgelegd, en dit pas nadat de functiehouder geslaagd is in een selectieprocedure waarin zowel de functiespecifieke competenties als de managementvaardigheden van de kandidaat werden beoordeeld. Beide beoordelingscriteria samen worden niet gehanteerd bij de benoeming van een ambtenaar-generaal.

Bovendien oefenen houders van een managementfunctie een significant verschillende functie uit van die van de ambtenaren-generaal ten gevolge van het koninklijk besluit van 7 november 2000, waardoor de functie van voorzitter van het directiecomité en de lagere managementfuncties per essentie een beleidsmatige strategische inhoud krijgt. Uit het opgeheven koninklijk besluit van 6 september 1993 betreffende de bevoegdheden van de ambtenaren-generaal blijkt duidelijk dat de functie van secretaris-generaal en directeur-generaal het beleidscomponent niet inhield.

De managementfuncties worden ingevuld bij wege van een mandaat - tijdelijk statuut - zoals uitgewerkt in onderhavig koninklijk besluit. De uitoefening van deze permanente functies bij mandaat is verantwoord gezien deze functies begeven worden op basis van bekwaamheden inzake management in een overheidsdienst die onderhevig is aan de permanente evolutie en verandering eigen aan een snel evoluerende maatschappij.

En fonction des nouvelles structures mises en place pour les services publics fédéraux (de programmation), telles qu'approuvées par le Conseil des Ministres du 1<sup>er</sup> décembre 2000, le Roi désigne, pour chaque service public, sur proposition du ministre concerné, le nombre d'emplois correspondant aux fonctions de management pour ce service public.

La hiérarchie générale des fonctions de management est définie dans le présent arrêté. Les fonctions de management sont désignées par le Roi et réparties fonctionnellement en -1, -2 et -3 conformément, d'une part, au rapport du -1 à l'égard du président du Comité de direction, du -2 à l'égard du -1 et du -3 à l'égard du -2, et d'autre part, à la place de leur service dans l'organigramme du service public fédéral. Les titulaires d'une fonction de management se situent hiérarchiquement au-dessus des agents du rang 15.

Les titulaires des grades supprimés de rang 17 et 16 qui n'occupent pas de fonction de management, font également partie du personnel de l'administration fédérale mais ne font plus partie de la hiérarchie. Le secrétaire général - chargé de mission reçoit sa mission du ministre et lui fait directement rapport. Le directeur général - chargé de mission reçoit sa mission du président du comité de direction et lui fait directement rapport.

Le niveau de management -3 n'existera que dans le service public fédéral "Finances", en raison du haut degré de déconcentration de celui-ci.

Chapitre III - De la sélection, du recrutement et de la désignation des titulaires d'une fonction de management

#### Section I<sup>re</sup> - Disposition générale

La sélection des candidats se déroule suivant les règles générales en vigueur lors du recrutement et de la sélection d'agents statutaires, sauf dérogations ou ajouts prévus par le présent projet. Cela signifie entre autres que la sélection est réalisée sous la responsabilité de Selor, assisté à cet effet par des experts externes, et que les candidats doivent satisfaire aux dispositions relatives à la sélection et au recrutement reprises dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, comme, par exemple, l'exigence de jouir de ses droits civils et politiques.

#### Section II - De la sélection

SELOR valide les résultats à chaque étape de la sélection comparative et s'approprie ou non les résultats de chaque étape de la sélection comparative après l'exercice de la surveillance de la qualité. Ceci suppose qu'ils ont participé à chaque étape de la sélection comparative ou au moins à une partie. Si SELOR estime insuffisante la qualité de l'assessment, celui-ci devra être recommencé.

Par ailleurs, SELOR assure le respect de la législation linguistique en matière administrative.

Afin d'attirer les candidats les plus aptes, l'accès aux deux niveaux de management les plus élevés est ouvert aux candidats internes ou externes à la Fonction publique administrative fédérale.

Aucune limite d'âge n'est fixée. Les mandats peuvent aussi être conférés à des personnes qui atteindront l'âge de la retraite pendant la durée du mandat. Ils termineront dès lors leur mandat avant la fin des six ans ou la fin de la législature.

Pour l'exercice des fonctions de management de président du Comité de Direction et -1, il est exigé des candidats qu'ils exercent une fonction de niveau 1 ou puissent participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1.

Cela implique pour les externes qu'ils soient titulaires d'un diplôme qui entre en ligne de compte pour le recrutement à une fonction de niveau 1, repris dans l'Annexe I à l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat. En d'autres termes, qu'ils soient titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme équivalent.

De plus, il est demandé, pour la fonction de président du Comité de Direction et la fonction de management -1, une expérience de minimum 6 ans ou une expérience professionnelle utile d'au moins 10 ans. A titre transitoire, pour la première sélection, les six ans d'expérience en management dans le secteur public seront acquises dès lors que le candidat a presté six ans en tant que fonctionnaire titulaire d'un grade de rang 13. Les candidats externes à la fonction publique administrative fédérale devront, pour l'appréciation des six années d'expérience en management, prouver une expérience comparable au rang 13.

In functie van de uitgetekende nieuwe structuren voor de federale (programmatorische) overheidsdiensten, zoals goedgekeurd op de Ministerraad van 1 december 2000, duidt de Koning voor elke overheidsdienst afzonderlijk, op voorstel van de betrokken minister, het aantal betrekkingen overeenstemmend met managementfuncties in die overheidsdienst aan.

Onderhavig besluit legt de algemene hiërarchie van de managementfuncties vast. De managementfuncties worden aangeduid door de Koning en functioneel ingedeeld in -1, -2 en -3 overeenkomstig de verhouding van de -1 ten opzichte van de voorzitter van het Directiecomité, van de -2 ten opzichte van de -1 en van de -3 ten opzichte van -2 en overeenkomstig de plaats van hun dienst in het organogram van de federale overheidsdienst. De houders van een managementfunctie staan verder hiërarchisch boven de rangen 15.

De titularissen van de afgeschafte graden van rang 17 en 16 die geen managementfunctie bekleeden, maken ook deel uit van het personeel van de federale overheidsdienst maar niet meer van de hiërarchie. De secretaris-generaal opdrachthouder ontvangt zijn opdracht van de minister en rapporteert rechtstreeks aan de minister. De directeur-generaal ontvangt zijn opdracht van de voorzitter van het directiecomité en rapporteert rechtstreeks aan die voorzitter.

Enkel in de federale overheidsdienst "Financiën" zal, gezien de hoge mate van deconcentratie, het managementniveau -3 voorkomen.

Hoofdstuk III - Selectie, werving en de aanstelling van de houders van een managementfunctie

#### Afdeling I - Algemene bepaling

De selectie van de kandidaten gebeurt volgens de algemene regels die voor de werving en selectie van statutaire ambtenaren gelden, behoudens de afwijkingen of toevoegingen in dit ontwerp. Dit betekent onder meer dat de selectie wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van Selor, bijgestaan door externe deskundigen en dat de kandidaten dienen te voldoen aan de bepalingen betreffende selectie en werving die vervat zijn in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, zoals bijvoorbeeld de burgerlijke en politieke rechten genieten.

#### Afdeling II - Selectie

SELOR valideert de resultaten van elke stap in de vergelijkende selectie en maakt zich daartoe na uitoefening van de kwaliteitsbewaking de resultaten van elke stap in de vergelijkende selectie eigen of niet. Dit veronderstelt dat zij elke stap van de vergelijkende selectie of minstens één onderdeel ervan hebben bijgewoond. Indien SELOR de kwaliteit van het assessment onvoldoende acht, zal het assessment herbegonnen dienen te worden.

Verder verzekert SELOR de handhaving van de taalwetgeving inzake bestuurszaken.

Met het oog op het aantrekken van de meest geschikte kandidaten wordt de toegang tot de twee hoogste managementniveaus opengesteld voor kandidaten, intern zowel als extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt.

Er wordt geen leeftijdsvereiste opgelegd. Mandaten kunnen ook worden toegekend aan personen die tijdens het mandaat de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Zij zullen dan ook hun mandaat voor het einde van de zes jaar of het einde van de legislatuur beëindigen.

Voor de uitoefening van de managementfuncties van voorzitter van het directiecomité en -1 wordt van de kandidaten vereist dat zij een functie van niveau 1 uitoefenen of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

Dit vraagt van de externen dat zij houder zijn van een diploma dat in aanmerking komt voor de werving in een functie van niveau 1, opgenomen in Bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, met andere woorden dat zij houder zijn van een universitair diploma of een daarmee gelijkgesteld diploma.

Verder wordt voor de functie van voorzitter van het Directiecomité en de managementfunctie -1 minimaal zes jaar managementervaring of minimaal 10 jaar nuttige professionele ervaring gevraagd. Bij overgangsmaatregel wordt voor de eerste selectie, onder zes jaar managementervaring in de publieke sector verstaan: zes jaar gepresteerd hebben als ambtenaar, als titularis van minstens een graad van rang 13. De kandidaten extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt, zullen voor de beoordeling van de zes jaar managementervaring een vergelijkbare ervaring met rang 13 dienen aan te tonen.



Il y a lieu d'entendre par "expérience professionnelle utile", l'expérience professionnelle liée à la description de fonction, au profil de compétences et aux responsabilités y afférentes, y compris les périodes de management.

Les fonctions de management -2 et -3 sont réservées aux personnes qui exercent une fonction de niveau 1, comme contractuel ou comme statutaire, dans un ministère fédéral ou dans un service public fédéral depuis au moins six ans, sans qu'une expérience complémentaire dans le domaine du management ne soit requise.

La différence dans le recrutement est justifiée par le fait que les responsabilités des deux plus hautes fonctions se situent à un niveau plus important et plus élevé. Le président du Comité de Direction assure la direction du service public. Les titulaires des fonctions de management -1 sont responsables pour les différents services opérationnels. Cela explique donc l'expérience utile de management de 6 ans ou l'expérience professionnelle utile de 10 ans.

Grâce à cette approche, un vivier interne est ainsi créé duquel peuvent apparaître des candidats potentiels à des fonctions de management supérieures lors de sélections ultérieures. Les internes acquièrent ainsi l'expérience nécessaire et utile qui leur permettra d'être en concurrence avec les externes et d'atteindre le haut management. A l'avenir, l'expérience en management signifiera, pour les internes, une expérience en tant que titulaire d'une fonction de management. Les autres candidats du secteur public devront dès lors prouver une expérience de management comparable au niveau de management -2 ou -3.

La sélection des titulaires des fonctions de management sera opérée de façon objective à l'aide d'une description de fonction et d'un profil de compétence.

Le profil de compétence ne définit pas seulement les compétences spécifiques mais également les compétences génériques de management et relationnelles.

Dans un proche avenir, la connaissance fonctionnelle de l'autre langue sera également requise du titulaire d'une fonction de management dès que cette notion aura été précisée et introduite par la législation sur l'emploi des langues en matière administrative. Le gouvernement prendra les initiatives législatives nécessaires en la matière. Le projet de loi qui sera déposé prochainement devant la Chambre des Représentants prévoira également une période de transition.

Au sein des services publics fédéraux, la description de fonction et le profil de compétence seront établis par le ministre pour ce qui concerne la fonction de président du Comité de Direction. Pour les autres fonctions de management, cela sera de la compétence du ministre sur proposition du président et du niveau de management directement supérieur, pour ce qui concerne les fonctions de management -2 et -3.

Au sein des services publics fédéraux de programmation, la description de fonction et le profil de compétence seront établis pour le président par le ministre compétent ou, le cas échéant, par le secrétaire d'Etat compétent. Nous ne parlons pas ici du président du Comité de Direction mais uniquement du président étant donné que ces services publics n'auront pas tous un Comité de Direction. Pour les autres fonctions de management, cette tâche est effectuée par le ministre ou le cas échéant par le secrétaire d'Etat sur proposition du président.

Lors de la composition de chaque commission de sélection, c'est-à-dire néerlandophone et francophone, l'administrateur délégué de SELOR tiendra compte des éléments spécifiques à la fonction qui figurent dans la description de fonction et le profil de compétence; il veillera aussi à ce que les compétences des membres de chaque commission de sélection soient de nature à ce que ces derniers puissent déceler que ces éléments spécifiques à la fonction se retrouvent dans le chef du candidat. Les profils des membres de la commission de sélection sont en outre déterminés en concertation avec le ministre fonctionnel compétent, pour le président, et avec le ministre fonctionnel sur proposition du président, pour les autres fonctions. Chaque commission de sélection est présidée par l'administrateur délégué du SELOR ou son délégué et se compose, au minimum pour la moitié plus un, d'experts issus du secteur public au sens large et du secteur non marchand.

L'administrateur-délégué du SELOR communique, pour la fonction de président et la fonction de management -1, la composition de chaque Commission de sélection aux membres du gouvernement qui lui transmettent éventuellement leurs remarques dans les sept jours calendrier. SELOR doit répondre à ces remarques par une décision motivée.

Comme organisateur et coordinateur, SELOR veille à ce qu'une même norme soit appliquée aux deux rôles linguistiques, afin de garantir que les candidats d'un niveau comparable dans les deux rôles linguistiques peuvent participer à la procédure de sélection.

Onder "nuttige professionele ervaring" wordt verstaan beroepservaring die gerelateerd wordt aan de functiebeschrijving, het competentieprofiel en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden inclusief periodes van management.

De managementfuncties -2 en -3 worden voorbehouden aan personen die een functie van niveau 1, hetzij als contractueel hetzij als statutair, in een federaal ministerie of federale overheidsdienst uitoefenen sinds minstens 6 jaar zonder bijkomende noodzakelijke ervaring op het vlak van het management.

Dit verschil in recrutering wordt verantwoord door het feit dat de verantwoordelijkheden van de twee hoogste functies zich op een ruimer en hoger niveau situeren. De voorzitter van het directiecomité neemt de leiding waar van de overheidsdienst. De managementfuncties -1 zijn verantwoordelijk voor de verschillende operationele diensten. Dit verklaart ook meteen de vereiste van zes jaar managementervaring of tien jaar nuttige professionele ervaring.

Dankzij deze benadering wordt bovendien een interne kweekvijver gecreëerd waaruit bij latere selecties gebeurlijke kandidaten voor de hogere managementfuncties kunnen komen. De internen verwerven zodoende de nodige en nuttige ervaring die de concurrentie met de externen en het doorgroeien naar het topmanagement mogelijk maakt. In de toekomst zal voor de internen managementervaring ervaring als houder van een managementfunctie zijn. De andere kandidaten uit de overheid zullen dan een managementervaring vergelijkbaar aan het managementniveau -2 of -3 moeten aantonen.

De selectie van de houders van de managementfuncties zal objectief gebeuren aan de hand van een uitgewerkte functiebeschrijving en competentieprofiel.

Het competentieprofiel omschrijft niet alleen de specifieke competenties, maar ook generieke management- en relatievaardigheden.

Binnen afzienbare tijd zal van de houder van een managementfunctie eveneens de functionele kennis van de andere taal vereist worden eens deze notie is bepaald en ingevoerd door de wetgeving inzake taalgebruik in bestuurszaken. Hiertoe zal de regering de nodige wetgevende initiatieven nemen. Het wetsontwerp dat eerstdaags bij de Kamer van Volksvertegenwoordigers zal worden ingediend, zal tevens in een overgangperiode voorzien.

Binnen de federale overheidsdiensten, zal de opmaak van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, voor de functie van voorzitter van het directiecomité, gebeuren door de minister. Voor de andere managementfuncties zal dit de bevoegdheid van de minister zijn op voorstel van de voorzitter samen met het direct hogere managementniveau voor wat betreft de managementfuncties -2 en -3.

Binnen de programmatorische federale overheidsdiensten stelt de bevoegde minister of desgevallend de bevoegde staatssecretaris de functiebeschrijving en het competentieprofiel op voor de voorzitter. Wij spreken hier niet van voorzitter van een Directiecomité maar enkel van voorzitter gezien zij niet allemaal een Directiecomité zullen hebben. Voor de overige managementfuncties gebeurt dit door de minister of in voorkomend geval de staatssecretaris op voorstel van de voorzitter.

Bij de samenstelling van elke selectiecommissie, namelijk de Nederlandstalige en Franstalige, zal de afgevaardigd bestuurder van SELOR rekening houden met de functiespecifieke elementen die voorkomen in de functiebeschrijving en het competentieprofiel en zorgen dat de competenties van de leden van elke selectiecommissie van die aard zijn dat deze de aanwezigheid van die functiespecifieke elementen in het profiel van de kandidaat kunnen evalueren. De profielen van de leden van de selectiecommissie worden bovendien in samenspraak met de betrokken functionele minister voor de voorzitter, en met de betrokken functionele minister op voorstel van de voorzitter, voor de andere functies bepaald. Elke selectiecommissie wordt voorgezeten door de afgevaardigd bestuurder van SELOR of zijn gedelegeerde en bestaat minimaal voor de helft plus één uit experts uit de brede overheidssector en non-profit sector.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR maakt voor de functie van voorzitter en de management-functie -1, de samenstelling van elke Selectiecommissie over aan de regeringsleden die hem hun eventuele opmerkingen binnen de zeven kalenderdagen laten geworden. SELOR dient op deze opmerkingen te antwoorden met een gemotiveerde beslissing.

Als organisator en coördinator waakt SELOR erover dat een gelijke norm wordt gehanteerd voor beide taalrollen, zodanig dat is gegarandeerd dat kandidaten van een gelijkaardig niveau van beide taalrollen kunnen deelnemen aan de selectieprocedure.

Les présidents des commissions de sélection néerlandophones et francophones se concertent afin de vérifier si une approche équivalente a été suivie par les commissions de sélection francophones et néerlandophones.

En réponse à la remarque du Conseil d'Etat concernant les sélections par rôle linguistique, nous ferons remarquer qu'a priori, les différentes fonctions de président du Comité de direction ne sont pas attribuées au cadre linguistique néerlandais ou français. La procédure de sélection teste les compétences et aptitudes des candidats et souhaite offrir à tous les candidats néerlandophones et francophones les mêmes opportunités de réussite. L'approche égalité a été incorporée et est assurée par les présidents des Commissions de sélection désignés par SELOR - Bureau de Sélection de l'administration fédérale et qui se concertent à cet effet. Les deux commissions de sélection s'appuient sur la même description de fonction, le même profil de compétences et le même cadre de compétences qui en découle.

Tel qu'il ressort de l'article 8 du présent arrêté, la sélection comparative néerlandophone et francophone comporte quatre étapes :

1. SELOR évalue si le candidat satisfait aux conditions générales et particulières d'admissibilité. Si ceci n'est pas le cas, il est exclu.

2. L'assessment est assuré par des experts-évaluateurs externes désignés par SELOR. Deux membres du Comité de sélection sont invités à être présents lors de parties de l'assessment en tant qu'observateur.

Par la suite, les experts-évaluateurs décrivent l'assessment de chaque candidat et lui attribuent une note, in casu "très apte", "apte", "moins apte" et "pas apte". Ces observateurs, avec voix consultative, sont invités à être présents ici aussi.

3. Chaque Commission de sélection a un entretien avec chaque candidat et vérifie in casu ses compétences spécifiques pour la fonction, telles qu'énumérées dans la description de fonction et le profil de compétences correspondants. Elle attribue à chaque candidat une appréciation, en l'occurrence "très apte", "apte", "moins apte" et "pas apte". Les experts évaluateurs externes, désignés par SELOR, sont invités d'être présents à l'entretien et à l'évaluation avec voix consultative.

4. Ensuite, chaque Commission de sélection et les experts évaluateurs concernés, tous avec voix délibérative, établissent l'évaluation finale et répartissent les candidats en quatre groupes A ou B ou C ou D. De plus, les candidats sont classés par chaque Commission de sélection et les experts-évaluateurs dans le groupe A et le groupe B sur la base de leur résultat à l'assessment et à l'épreuve orale. Quand des candidats sont jugés équivalents, ils sont classés ex aequo. Ils envoient cette évaluation finale à l'autorité compétent pour la désignation ensemble avec les rapports et les résultats partiels de l'assessment et de l'épreuve orale afin de l'éclairer optimalement sur le résultat obtenu de chaque candidat.

Les candidats sont informés de leurs résultats après la répartition et/ou le classement. A la fin de la dernière épreuve, tous les candidats peuvent recevoir des explications sur leurs résultats dans l'assessment auprès des experts-évaluateurs.

### Section III - Du recrutement

Les candidats néerlandophones et francophones classés dans le groupe A auront, selon la fonction de management, un entretien avec le ministre ou le président du Comité de Direction et le titulaire d'une fonction de management supérieure. Dans les services publics fédéraux de programmation les candidats pour la fonction de président auront un entretien avec le ministre ou le cas échéant le secrétaire d'Etat compétent. Un rapport est fait pour chaque entretien. Ce rapport est joint au dossier de désignation. En outre cet entretien a pour objectif de comparer les candidats néerlandophones et francophones classés et ce moyennant la description de fonction et le profil de compétences rédigés au préalable. Cette comparaison est nécessaire afin d'opérer un choix entre un candidat néerlandophone et francophone pour autant que le cadres linguistique - la future parité linguistique entre les présidents, réciproquement - ne détermine point ledit choix.

Afin de satisfaire aux dispositions de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, un bilingue légal du rôle linguistique du candidat sera adjoint à celui qui conduit l'entretien si celui-ci est de l'autre rôle linguistique et unilingue. Afin d'assurer cette obligation, SELOR, qui veille au contrôle de qualité de la sélection attirera l'attention du meneur d'entretien sur ce point lors de la transmission des noms des personnes sélectionnées dans le groupe A, le cas échéant, dans le groupe B.

Après épuisement du groupe A, la même procédure est suivie pour les candidats du groupe B. Par épuisement, on entend le fait qu'il n'y ait pas de candidats inscrits au groupe A ou que les candidats ne veulent pas ou ne puissent pas exercer leur fonction.

De voorzitters van de Franstalige en Nederlandstalige selectiecommissie overleggen om de gelijkwaardigheid in de gehanteerde aanpak van de Franstalige en Nederlandstalige selectie-commissie af te toetsen.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State betreffende de selecties per taalrol, merken we op dat a priori de verschillende functies van voorzitter van het directiecomité niet toegewezen zijn aan het Nederlandse of het Franse taalkader. De selectieprocedure test de competenties en vaardigheden van de kandidaten en wenst aan alle kandidaten, Nederlandstalige en Franstalige, dezelfde slaagkansen te bieden. De gelijke aanpak werd ingebouwd en wordt verzekerd door de voorzitters van de selectiecommissies die aangeduid worden door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid en die ten dien einde overleg plegen. De beide selectiecommissie steunen zich op dezelfde functiebeschrijving, hetzelfde competentieprofiel en hetzelfde daaruit voortvloeiend competentieraster.

Zoals uit artikel 8 van onderhavig besluit blijkt, bestaat de nederlandstalige en de franstalige vergelijkende selectie uit vier stappen :

1. SELOR gaat na of de kandidaat voldoet aan de algemene en bijzondere toelatingsvoorwaarden. Indien dit niet het geval is, wordt hij uitgesloten.

2. Het assessment wordt afgenomen door externe expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR. Twee leden van elke selectiecommissie worden uitgenodigd om aanwezig te zijn bij onderdelen van het assessment als observator.

Vervolgens beschrijven de expert-evaluatoren het assessment van elke kandidaat en kennen zij aan elke kandidaat een beoordeling toe, namelijk "zeer geschikt", "geschikt", "minder geschikt" en "niet-geschikt". Ook hierbij worden de observatoren uitgenodigd om aanwezig te zijn met raadgevende stem.

3. Elke Selectiecommissie interviewt elke kandidaat en gaat in casu zijn functiespecifieke competenties, vermeld in de desbetreffende functiebeschrijving en competentieprofiel, na. Zij kent aan elke kandidaat een beoordeling toe, namelijk "zeer geschikt", "geschikt", "minder geschikt" en "niet-geschikt". De externe expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR, worden uitgenodigd om aanwezig te zijn bij het interview en de beoordeling met raadgevende stem.

4. Vervolgens maken elke Selectiecommissie en de betrokken expert-evaluatoren samen, allen met beslissende stem, de eindevaluatie op en delen ze de kandidaten in in 4 groepen A of B of C of D. Bovendien worden de kandidaten door elke Selectiecommissie en de expert-evaluatoren in groep A en groep B gerangschikt op basis van hun resultaat behaald op het assessment en de mondelinge proef. Wanneer kandidaten gelijkwaardig worden bevonden, worden die kandidaten ex aequo gerangschikt. Zij sturen deze eindevaluatie aan de aanstellende overheid samen met de verslagen en de deelresultaten van het assessment en de mondelinge proef teneinde haar optimaal in te lichten omtrent het door elke kandidaat behaalde resultaat.

De kandidaten worden na elke indeling en/of rangschikking ingelicht over hun resultaat. Na de eindindeling kunnen alle kandidaten feedback vragen bij de externe expert-evaluatoren over hun assessment.

### Afdeling III - Werving

De Franstalige en Nederlandstalige kandidaten, gerangschikt in groep A krijgen een onderhoud met, naargelang de managementfunctie, de minister of de voorzitter van het directiecomité en de houder van een hogere managementfunctie. Bij de programmatorische federale overheidsdiensten wordt het onderhoud met de kandidaten voor voorzitter gevoerd door de minister of in voorkomend geval de bevoegde staatssecretaris. Van elk onderhoud wordt een verslag opgemaakt dat wordt gevoegd in het aanstellingsdossier. Dit onderhoud heeft verder tot doel de gerangschikte Nederlandstalige en de Franstalige kandidaten te vergelijken en dit aan de hand van de vooraf opgestelde functiebeschrijving en competentieprofiel. Deze vergelijking is noodzakelijk teneinde een keuze te maken tussen een nederlandstalige en franstalige kandidaat zo het taalkader - de toekomstige wettelijke taalpariteit tussen de voorzitters onderling - deze keuze niet bepaalt.

Teneinde te voldoen aan de bepalingen van de taalwetgeving inzake bestuurszaken zal bij het onderhoud, wanneer diegene die het onderhoud leidt van de andere taalrol dan de kandidaat en ééntalig is, aan betrokkene een wettelijk tweetalige van de taalrol van de kandidaat worden toegevoegd. Teneinde te verzekeren dat aan deze verplichting wordt voldaan, zal SELOR, dat instaat voor de kwaliteitscontrole van de selectie, bij de overmaking van de namen van de geselecteerden in groep A, desgevallend in groep B, steeds de interviewer hierop wijzen.

Bij uitputting van groep A, wordt dezelfde procedure herhaald voor de kandidaten van groep B. Onder uitputting wordt verstaan, het feit dat er geen kandidaten in groep A ingedeeld werden of dat de kandidaten van groep A niet willen of kunnen hun functie opnemen.

## Section IV - De la désignation

Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat d'une durée de 6 ans. Par dérogation à la règle générale, les titulaires d'une fonction de management, membre des carrières extérieures des Affaires étrangères peuvent choisir entre un mandat de six ans ou de quatre ans. En plus, le président du comité de direction du Service public fédéral "Chancellerie et services généraux" est désigné pour la durée du mandat du Premier Ministre.

Au sein des services publics fédéraux de programmation, il s'agira de mandats valables pour la durée du service public concerné, en d'autres termes, de mandats qui prendront fin au moment de la révision du service public fédéral de programmation avec un maximum de six ans.

Le président du Comité de Direction est désigné par le Roi, après délibération du Conseil des Ministres sur proposition du ministre concerné. Les autres titulaires de fonction de management sont désignés par le Roi, sur proposition du ministre après proposition du président du comité de direction. Le cas échéant, le secrétaire d'Etat compétent, est partie prenante pour la désignation.

Ils n'effectuent pas de stage.

## Section V - Du plan de management du titulaire d'une fonction de management

Ce sont les parties qui ont participé à l'entretien qui établiront ultérieurement le contenu de la fonction de management. Ce contenu sera défini à l'aide :

1° d'un plan de management, à savoir la traduction, pour la fonction de management concernée, de la vision de la politique qui ressort du plan stratégique élaboré par le conseil stratégique et le ministre, en une mission de gestion plus précise ainsi qu'en objectifs stratégiques et opérationnels à atteindre; si le plan de management a des conséquences au niveau de la politique du personnel, cela sera concerté au Comité de Concertation de Base;

2° d'un plan opérationnel annuel, poursuivi sur trois ans, qui décrit les prestations concrètes et les finalités. Dans ce plan opérationnel, sont repris tant des objectifs annuels (p.ex. : outputs spécifiques, processus), des objectifs de management (p.ex. : training, IT) et des objectifs financiers qu'un nombre d'objectifs en termes d'amélioration de l'efficacité et de la qualité.

Ce plan opérationnel comporte également un exercice budgétaire annuel du plan de management.

Tant le plan de management que le plan opérationnel ne doivent pas être considérés comme statiques. Le plan opérationnel est ajusté et évalué chaque année au moins. Cela peut également être le cas à tout moment pour le plan de management, par exemple dans le cadre de l'évaluation bisannuelle et après la fixation du budget annuel.

## Chapitre IV - Des conditions et des modalités de l'exercice de la fonction

Le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction de management, sous réserve des dispositions du présent arrêté. C'est ainsi que les droits et devoirs des agents de l'Etat et le régime disciplinaire leur sont applicables.

Pendant la durée de son mandat, l'agent nommé à titre définitif est placé en congé d'office pour mission. Il conserve donc tous ses droits. Son emploi ne peut être déclaré vacant qu'après deux ans.

## Du statut de sécurité sociale

Les titulaires d'une fonction de management externes à la Fonction publique administrative fédérale ou ceux qui étaient déjà membres du personnel contractuel tombent également sous le régime de sécurité sociale des agents de l'Etat statutaires, sauf en ce qui concerne le secteur des pensions. Ceci signifie par exemple, au niveau des indemnités de maladie, qu'après le paiement du salaire mensuel garanti, ils ne reçoivent pas d'indemnités de leur mutuelle mais qu'ils continuent à être payés normalement.

Tous les titulaires d'une fonction de management se constituent une pension privée et une pension extra-légale pendant leur mandat.

Pour l'octroi et le calcul de la pension de l'agent nommé à titre définitif, l'article 4 de la loi du 10 janvier 1974 (*Moniteur belge* 4 avril 1974) "régulant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public", est applicable.

Le titulaire d'une fonction de management - agent nommé à titre définitif - est mis d'office en congé pour mission en application du présent arrêté; ce congé est assimilé à la position administrative d'"activité de service", pour lui permettre d'exercer la fonction de management. Il peut faire prévaloir son droit, sur base de cette activité professionnelle, à une pension de retraite ou à une rente dans le secteur privé. Pour le calcul de sa pension d'agent de l'Etat, les années prestées

## Afdeling IV - De aanstelling

De managementfuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat van zes jaar. In afwijking van deze algemene regel kunnen alle houders van een managementfunctie die deel uitmaken van de buitenlandse carrières van Buitenlandse Zaken kiezen voor een mandaat van zes of vier jaar. Verder wordt de voorzitter van het directiecomité van de Federale overheidsdienst "Kanselarij en Algemene Diensten" aangesteld voor de duur van de ambtstermijn van de Eerste Minister.

Binnen de programmatorische federale overheidsdiensten zullen het mandaten zijn voor de duur van de betrokken overheidsdienst, met andere woorden, die een einde nemen bij de herziening van de betrokken programmatorische federale overheidsdienst, met een maximum van zes jaar.

De voorzitter van het directiecomité wordt aangesteld door de Koning, na beraadslaging in de Ministerraad op voorstel van de betrokken minister. De andere houders van een managementfunctie worden aangesteld door de Koning, op voorstel van de betrokken minister na voordracht door de voorzitter van het directiecomité. In geval er een bevoegde staatssecretaris is, wordt deze betrokken bij de aanstelling.

Zij doen geen stage.

## Afdeling V - Het managementplan van de houder van een managementfunctie

Het zijn de partijen die het onderhoud gevoerd hebben die de verdere inhoudelijke invulling van de managementfunctie zullen uitwerken. Die inhoudelijke invulling zal gebeuren aan de hand van :

1° een managementplan, zijnde de vertaling naar de betrokken managementfunctie van de beleidsvisie zoals die blijkt uit het strategisch plan, uitgewerkt door de beleidsraad en de minister, in een meer precieze beheersopdracht alsook in te bereiken strategische en operationele doelstellingen; indien het managementplan gevolgen heeft op het personeelsbeleid, zal dit overlegd worden in het Basisoverlegcomité;

2° een jaarlijks operationeel plan, voortrollend over drie jaar, dat de concrete prestaties en resultaatgebieden omschrijft. In dit operationeel plan worden zowel jaarlijkse doelstellingen opgenomen (bvb. specifieke outputs, processen), managementdoelen (bvb. training, IT) en financiële doelstellingen als een aantal doelstellingen op het vlak van efficiëntie- en kwaliteitsverbetering.

Dit operationeel plan omvat eveneens een budgettaire invulling op jaarbasis van het managementplan.

Zowel het managementplan als het operationeel plan zijn niet als statisch te beschouwen. Het operationeel plan wordt minstens jaarlijks aangevuld en geëvalueerd. Dit kan eveneens op elk moment gebeuren voor het managementplan, bijvoorbeeld na de tweejaarlijkse evaluatie en na vaststelling van de jaarlijkse begroting.

## Hoofdstuk IV - Voorwaarden en nadere regelen van de uitoefening van de functie

Het statuut van de rijksambtenaren is, behoudens wat bepaald is in onderhavig besluit, van toepassing op de houders van een managementfunctie. Zo zijn de rechten en plichten van de rijksambtenaren en de tuchtregeling op hen van toepassing.

Tijdens de duur van zijn mandaat wordt de vastbenoemde ambtenaar in verlof voor opdracht van ambtswege geplaatst. Hij behoudt dus al zijn rechten. Zijn betrekking kan slechts na twee jaar vacant verklaard worden.

## Sociaal zekerheidsstatuut

De houders van een managementfunctie die extern zijn aan het federaal administratief Openbaar Ambt of reeds contractueel personeelslid waren, vallen eveneens onder het sociaal zekerheidsstatuut van de statutaire ambtenaren van de Staat, behoudens wat de sector pensioenen betreft. Dit betekent bijvoorbeeld op vlak van ziekteuitkering dat na de betaling van het gewaarborgd maandloon, zij geen ziekteuitkering van hun mutualiteit ontvangen maar gewoon doorbetaald worden.

Alle houders van een managementfunctie bouwen tijdens hun mandaat een privé-pensioen en een extra-legaal pensioen op.

Op de toekenning en de berekening van het pensioen van de vastbenoemde ambtenaar zal artikel 4 van de wet van 10 januari 1974 (*Belgisch Staatsblad* 4 april 1974) "tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas" van toepassing zijn.

De houder van een managementfunctie - vastbenoemde ambtenaar - is krachtens dit besluit in verlof voor opdracht van ambtswege geplaatst dat gelijkgesteld wordt met de administratieve stand "dienstactiviteit" om hem in staat te stellen de managementfunctie uit te oefenen en kan op grond van die beroepswerkzaamheid aanspraak maken op een rustpensioen of rente in de privé-sector. Voor de berekening van zijn ambtenarenpensioen tellen de jaren gepresteerd als houder van een managementfunctie mee maar de



comme titulaire d'une fonction de management sont prises en compte mais l'augmentation de sa pension d'agent de l'Etat, provoquée par cette prise en compte, sera généralement inférieure à la pension du privé et la pension extra-légale étant donné la rémunération élevée. Il recevra par conséquent en général la pension privée et la pension extra-légale et une pension d'agent de l'Etat qui ne tiendra pas compte du nombre d'années prestées en tant que titulaire d'une fonction de management. Il perçoit donc toujours le montant le plus élevé.

A la fin du mandat, les externes tombent sous l'application de l'article 7 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses et l'autorité devra dès lors verser les cotisations sociales nécessaires puisqu'ils ne paient pas de cotisations sociales pour le secteur des indemnités de l'assurance maladie obligatoire et de l'assurance chômage pendant l'exercice de leur mandat. Ainsi, le bénéficiaire d'allocations de chômage, pour quelqu'un qui a plus de 50 ans, nécessite le paiement de cotisations afférentes à 24 mois, même lorsque le mandat prend fin de plein droit.

#### Des congés

L'article 14 dispose que le titulaire d'une fonction de management exerce sa fonction à temps plein. Il bénéficie donc du régime de congés de l'agent de l'Etat sous réserve des restrictions apportées par le présent arrêté.

#### De la rémunération

La rémunération des titulaires d'une fonction de management sera établie de façon équilibrée, ce qui signifie un revenu brut identique pour une fonction équivalente.

Des fonctions de même niveau de management ne sont toutefois pas nécessairement des fonctions équivalentes au niveau de la rémunération. Chaque fonction est mesurée en termes de tâches à exécuter et de responsabilités octroyées. Le système de pondération des fonctions, les critères objectifs à la base de ce système et la méthodologie de la rémunération ont été déterminés par un arrêté royal distinct délibéré en Conseil des Ministres.

Le système de pondération de fonctions a pour but de rémunérer de façon équivalente des fonctions équivalentes et est basé sur des critères objectifs définis dans ce système.

La rémunération totale comporte un traitement mensuel et une pension extra-légale. Le titulaire de la fonction de management peut également obtenir dans le cadre de la rémunération totale une indemnité pour frais et un véhicule de fonction.

#### Chapitre V - De l'évaluation

Les titulaires des fonctions de management, y compris le président du Comité de Direction, sont évalués tous les deux ans.

Compte tenu des objectifs à atteindre et de leur position particulière - certainement en ce qui concerne les membres du personnel des ministères et services publics fédéraux - une autre signification est donnée pour les fonctions de management à une évaluation "insuffisante", à savoir en relation avec la fonction de management.

Pour la fonction de management, vu les responsabilités particulières, à savoir les objectifs concrets stratégiques et opérationnels formulés respectivement dans les plans de management et dans les plans opérationnels, l'évaluation devra être focalisée sur ces éléments. L'évaluation des titulaires des fonctions de management sera donc basée, d'une part, sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs initialement fixés et, d'autre part, sur la façon dont les travaux ont été entrepris.

L'évaluation est limitée à l'exercice de la fonction de management. Le fonctionnement insuffisant à un niveau de management n'a en effet de conséquence que pour ce niveau, ainsi qu'il ressort des conséquences de l'évaluation "insuffisante": le seul effet est la fin du mandat. Cela ne conduit donc pas, pour les agents nommés à titre définitif, à une proposition de licenciement en tant qu'agent.

Un autre aspect particulier des fonctions de management est qu'une évaluation finale globale est attribuée au titulaire d'un mandat six mois avant la fin du mandat. Cette évaluation finale tient compte des résultats finaux.

Dans l'arrêté royal du 2 mai 2001 retiré, il était prévu que le ministre se faisait assister par un bureau externe lors de l'évaluation du président. L'absence d'un bureau externe dans les autres cas n'offre pas selon le Conseil d'Etat dans son arrêt n° 98.735 du 7 septembre 2001, des garanties insuffisantes d'objectivité. Pour cette raison, le présent arrêté prévoit la présence d'un bureau externe dans tous les cas.

A côté du recours administratif organisé auprès de la même autorité, il sera également prévu, via une initiative législative, un recours devant une nouvelle juridiction administrative à créer.

#### Chapitre VI - De la fin du mandat et du non renouvellement de celui-ci

Le mandat prend fin de plein droit à l'échéance du terme et peut être résilié de manière prématurée après l'octroi d'une évaluation "insuffisante".

verhoging van zijn ambtenarenpensioen die deze meetelling met zich meebrengt, zal in de regel lager zijn dan het opgebouwde privé-pensioen en extra-legaal pensioen gezien de hoge verloning. Hij zal derhalve in de regel het privé-pensioen en het extra-legaal pensioen krijgen en een ambtenarenpensioen zonder rekening te houden met het aantal jaren gepresteerd als houder van een managementfunctie. Hij krijgt dus steeds het hoogste bedrag.

Bij het einde van het mandaat vallen de externen onder artikel 7 van de wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen en zal de overheid derhalve gezien zij tijdens de uitoefening van hun mandaat geen sociale bijdragen betalen voor de sector uitkeringen van de verplichte ziekteverzekering en de werkloosheidsverzekering, de nodige sociale bijdragen dienen te storten. Bijvoorbeeld wat betreft het genot van werkloosheidsuitkering is het zo dat wie ouder is dan 50 jaar, 24 maanden dient bij te dragen zelfs bij de beëindiging van rechtswege van het mandaat.

#### Verloven

Artikel 14 bepaalt dat de houder van een managementfunctie zijn functie voltijds uitoefent. Hij geniet dus het verlofstelsel van de rijksambtenaar onder voorbehoud van de beperkingen voorzien in onderhavig besluit.

#### Beloning

De beloning van de houders van een managementfunctie zal op een evenwichtige wijze gebeuren, wat betekent een gelijkwaardige bruto beloning voor een gelijkwaardige functie.

Functies van hetzelfde managementniveau zijn niet noodzakelijk gelijkwaardige functies naar beloning toe. Elke functie wordt gewogen naar de uit te voeren taken en toegekende verantwoordelijkheden. Het functiewegingssysteem, de objectieve criteria die aan de basis liggen van dit systeem en de beloningsmethodiek, werden bepaald bij een afzonderlijk koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Minister-raad.

Het functiewegingssysteem heeft als doel gelijkwaardige functies gelijkwaardig te belonen en is gebaseerd op objectieve criteria aangeduid in het functiewegingssysteem.

Het beloningspakket omvat een maandwedde en een extra-legaal pensioen. De houders van de managementfunctie kunnen bovenop het vastgestelde beloningspakket een onkosten-vergoeding genieten en een dienstwagen ter beschikking krijgen.

#### Hoofdstuk V - De evaluatie

De houders van een managementfunctie, inclusief de voorzitter van het directiecomité, worden tweemaal geëvalueerd.

Gelet op de te bereiken doelstellingen en gelet op hun bijzondere positie - zeker wat betreft de personeelsleden van de federale ministeries en overheidsdiensten - wordt bij de managementfuncties een andere invulling gegeven aan een evaluatie "onvoldoende", namelijk in relatie tot de managementfunctie.

Bij de managementfunctie zal, gezien hun bijzondere verantwoordelijkheden, met name de concrete strategische en operationele doelstellingen die geformuleerd staan in de respectieve managementplannen en operationele plannen, de evaluatie zich ook daarop moeten focussen. De beoordeling van de houders van een managementfunctie zal bijgevolg gebaseerd zijn enerzijds op de behaalde resultaten met betrekking tot de vooropgestelde doelstellingen en anderzijds op de manier waarop de werkzaamheden werden ondernomen.

De evaluatie beperkt zich tot de uitoefening van de managementfunctie. Het onvoldoende functioneren op managementniveau heeft inderdaad slechts gevolgen voor dat niveau, wat blijkt uit de gevolgen van de evaluatie "onvoldoende". Er wordt enkel een einde gesteld aan het mandaat. Het leidt voor vastbenoemde ambtenaren niet tot een voorstel tot ontslag als ambtenaar.

Een ander bijzonder aspect van de managementfuncties is, dat de houder van een mandaat zes maanden voor het einde van zijn mandaat een globale eindevaluatie krijgt. Deze evaluatie houdt rekening met de uiteindelijke resultaten.

In het koninklijk besluit van 2 mei 2001 dat thans wordt ingetrokken, was voorzien dat de minister wanneer hij de voorzitter evalueert, zich liet bijstaan door een extern bureau. De afwezigheid van een extern bureau in de andere gevallen werd door de Raad van State in zijn arrest nr. 98.735 van 7 september 2001 geacht onvoldoende waarborgen te bieden inzake objectiviteit. Om deze reden wordt in onderhavig besluit in alle gevallen in de aanwezigheid van een extern bureau voorzien.

Naast het georganiseerd administratief beroep bij dezelfde overheid, zal tevens worden voorzien, via een wetgevend initiatief in een beroep, bij een nieuw op te richten administratief rechtscollege.

#### Hoofdstuk VI - Einde van het mandaat en de niet-hernieuwing ervan

Het mandaat neemt van rechtswege een einde bij het verstrijken van de termijn en kan bij de toekenning van een evaluatie "onvoldoende" vroegtijdig beëindigd worden.

Dans l'intérêt du pays et afin d'assurer la continuité du service public, une prolongation jusqu'à la désignation du successeur avec un maximum de six mois est possible.

Les situations suivantes peuvent se présenter :

1° fin en cas d'évaluation "insuffisant" :

a) l'agent nommé à titre définitif de la Fonction publique administrative fédérale est réaffecté dans une fonction statutaire adéquate;

b) le titulaire d'une fonction de management externe à la fonction publique administrative fédérale (y compris les ex-membres du personnel contractuel) a droit à une indemnité de départ fixée par Nous;

2° fin du mandat de plein droit sans attribution d'un "insuffisant" si, suite à la participation à une sélection comparative, aucune proposition de nouveau mandat n'intervient.

a) l'agent nommé à titre définitif de la Fonction publique administrative fédérale a droit à la démission volontaire de son emploi statutaire et au bénéfice d'une indemnité de réintégration, fixée par Nous, ou droit à la réaffectation dans une fonction statutaire adéquate;

b) le titulaire d'une fonction de management externe à la Fonction publique administrative fédérale (y compris les anciens membres du personnel contractuel) a droit à une indemnité de réintégration, fixée par Nous.

#### Chapitre VII - Du renouvellement du mandat

S'il ressort de l'exercice de sa fonction que le titulaire d'une fonction de management satisfait incontestablement aux aptitudes génériques et spécifiques requises, ce qui est concrétisé par une évaluation finale "très bon", le mandat, à l'exception du mandat du Président du Comité de Direction du Service public fédéral "Chancellerie et Services généraux", est renouvelé sur la base d'un nouveau plan de management approuvé par les deux parties, sans que cette fonction de management soit déclarée ouverte.

En d'autres termes, une nouvelle sélection n'est pas organisée. La première sélection est censée être valable pour la conclusion du nouveau mandat. A l'égard de l'autorité, le titulaire de la fonction de management dont le premier mandat est venu à échéance a donc droit à une nouvelle période de mandat en cas d'évaluation finale "très bon".

#### Chapitre VIII - Des dispositions transitoires

##### De la sélection

Lors de la première attribution, l'expérience et management requise est, pour les agents nommés à titre définitif, une expérience au moins du rang 13. C'est un critère objectif et uniquement une condition de participation. Quoi qu'il en soit, l'intéressé devra prouver sa potentialité de management pendant l'assessment.

Lors de la première attribution des fonctions de management, chaque ministre établira une description de la fonction et des profils de compétence avec l'appui du Service public fédéral "Personnel et Organisation".

Pour les fonctions de management, autres que celles de président du Comité de Direction, par dérogation à la règle générale, le ministre remplace le président du comité de direction aussi longtemps que celui-ci n'a pas été désigné. La concertation relatif aux profils des membres de la commission de sélection se fait également qu'avec le ministre ou le secrétaire d'Etat concerné.

##### Des actuels rangs 16 et 17

Les services publics fédéraux sont créés au moment de la publication de leur arrêté de création au *Moniteur belge*. Le personnel n'est transféré qu'à la date déterminée par le ministre concerné.

Les grades des rangs 16 et 17 sont supprimés dans les services publics fédéraux au moment du transfert de leurs titulaires respectifs, en tant que partie du personnel à transférer du ministère vers le service public fédéral. Ils conservent leur grade à titre personnel.

Les titulaires des grades supprimés peuvent participer à des procédures de sélection pour les fonctions de management. S'ils ne le souhaitent pas ou s'ils ne sont pas désignés dans une fonction de management, les ex-rangs 17 se concertent sur et reçoivent leur mission du ministre; ils lui font rapport. Les ex-rangs 16, quant à eux, se concertent sur et reçoivent leur mission du président du comité de direction; ils lui font rapport. Tous seront désignés chargé de mission avec au moins le maintien de leur traitement. Le contenu de leur mission est déterminé de commun accord après une analyse approfondie de leurs compétences et de leurs attentes de carrière via un coaching professionnel individuel.

In 's lands belang, en om de continuïteit van de openbare dienst te verzekeren, is een verlenging van het mandaat tot de datum van aanstelling van zijn opvolger mogelijk, en dit voor een termijn van maximum zes maanden.

Er kunnen zich volgende situaties voordoen :

1° beëindiging met een evaluatievermelding "onvoldoende" :

a) de vastbenoemde ambtenaar van het federaal administratief Openbaar Ambt wordt gereffecteerd in een passende statutaire functie;

b) de houder van een managementfunctie extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt (incl. de ex-contractuele personeelsleden) heeft recht op een beëindigingsvergoeding, door Ons bepaald;

2° einde van het mandaat van rechtswege zonder toekenning van een "onvoldoende" en zo na deelname aan een vergelijkende selectie, er geen voorstel tot nieuw mandaat volgt :

a) de vastbenoemde ambtenaar van het federaal administratief Openbaar Ambt heeft het recht op vrijwillig ontslag uit zijn statutair ambt met genot van een herintegratievergoeding, door Ons bepaald, of reëffectatie in een passende statutaire functie;

b) de houder van een managementfunctie extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt (incl. de ex-contractuele personeelsleden) heeft recht op een herintegratievergoeding, door Ons bepaald.

#### Hoofdstuk VII - Hernieuwing van het mandaat

Indien uit de uitoefening van zijn functie blijkt dat de houder van een managementfunctie ontegensprekelijk aan de gestelde generieke en specifieke voorwaarden voldoet, wat geconcretiseerd wordt in een eindexamen "zeer goed", wordt het mandaat, met uitzondering van het mandaat van de voorzitter van het Directiecomité van de Federale overheidsdienst "Kanselarij en Algemene Diensten", hernieuwd op grond van een door beide partijen goedgekeurd nieuw managementplan zonder dat deze managementfunctie open wordt verklaard.

Er wordt met andere woorden geen nieuwe selectie georganiseerd. De eerste selectie wordt geacht geldig te zijn voor het sluiten van het nieuwe mandaat. Ten opzichte van de overheid, heeft de houder van de managementfunctie van wie het eerste mandaat is afgelopen, dus een recht op een nieuwe mandaatperiode bij een eindvermelding "zeer goed".

#### Hoofdstuk VIII - Overgangsbepalingen

##### Selectie

De gevraagde managementervaring is bij de eerste invulling, voor de vastbenoemde ambtenaren, een ervaring in minstens rang 13. Dit is een objectief criterium en enkel een deelnemingsvoorwaarde. Hoe dan ook zal betrokkene tijdens het assessment het bezit van managementpotentieel moeten bewijzen.

Bij de eerste invulling van de managementfuncties zal elke minister, met ondersteuning van de Federale Overheidsdienst "Personeel en Organisatie", een functiebeschrijving en competentieprofiel opstellen.

Voor de managementfuncties, andere dan de functie van voorzitter van het Directiecomité, vervangt de minister, zolang de voorzitter niet is aangesteld, en dus in afwijking van de algemene regel, de voorzitter van het directiecomité bij het onderhoud en bij de voordracht. De samenspraak met betrekking tot de profielen van de leden van de selectiecommissie gebeurt eveneens enkel met de minister of de betrokken staatssecretaris.

##### De huidige rangen 16 en 17

De federale overheidsdiensten worden opgericht op het ogenblik van bekendmaking van hun oprichtingsbesluit in het *Belgisch Staatsblad*. Het personeel wordt slechts overgeheveld op de datum bepaald door de betrokken minister.

De graden van rang 16 en 17 worden afgeschaft in de federale overheidsdiensten op het ogenblik van de overdracht van hun respectievelijke titularissen, als deel van het over te dragen personeel van het ministerie, naar de federale overheidsdienst. Zij behouden hun graad dus ten persoonlijke titel.

Hun titularissen kunnen deelnemen aan de selectieprocedures voor de managementfuncties. Zo zij dit niet wensen of niet aangesteld worden in een managementfunctie, overleggen de ex-rangen 17 met en ontvangen ze hun opdracht van de minister en rapporteren aan hem. De ex-rangen 16 overleggen met en ontvangen hun opdracht van de voorzitter van het directiecomité en rapporteren aan hem. Allen worden dus aangesteld als opdrachthouder en dit minimaal met behoud van wedde. De inhoud van hun opdracht wordt dus in onderling overleg bepaald na een grondige analyse van hun competenties en loopbaanverwachtingen via professionele individuele coaching.



## Chapitre IX - Des dispositions abrogatoires et finales

L'article 74bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat dispose que les grades des rangs 15, 16 et 17 actuels sont exercés par mandat. Cet article n'a plus de raison d'être, vu le présent projet.

Il en est de même pour les arrêtés royaux qui ont été pris en exécution de l'ancien article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique et de l'article 74bis précité.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,  
De Votre Majesté,  
le très respectueux et le très fidèle serviteur,  
Le Ministre de la Fonction publique  
et de la Modernisation de l'administration,  
L. VAN DEN BOSSCHE

## Hoofdstuk IX - Opheffings- en slotbepalingen

Artikel 74bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel bepaalt dat de graden van de huidige rangen 15, 16 en 17 bij mandaat worden uitgeoefend. Dit artikel heeft, gezien het voorliggend ontwerp, geen bestaansredenen meer.

Hetzelfde geldt voor de vermelde koninklijke besluiten die in uitvoering van het oud artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken en bovenvermeld artikel 74bis werden genomen.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,  
Van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige en zeer getrouwe dienaar,  
De Minister van Ambtenarenzaken  
en Modernisering van de openbare besturen,  
L. VAN DEN BOSSCHE

## AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, le 9 octobre 2001, d'une demande d'avis, dans un délai ne dépassant pas trois jours, sur un projet d'arrêté royal « relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans des services publics fédéraux », a donné le 11 octobre 2001 l'avis suivant :

Conformément à l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la demande d'avis doit indiquer les motifs qui en justifient le caractère urgent.

En l'occurrence, l'urgence est motivée par le fait :

« dat veranderingsprocessen belangrijke consequenties hebben voor het personeel;

dat dergelijk proces in de mate van het mogelijke - en uiteraard met respect voor het rechterlijk toezicht - zo snel als mogelijk, kordaat en doelmatig, moet worden doorgevoerd;

dat het een topprioriteit is van deze regering werk te maken van een klantvriendelijke administratie en aan deze publieke diensten een nieuw elan te geven;

dat de Regering een niet aflatende inzet heeft betoond om elke opeenvolgende stap noodzakelijk voor deze hervorming op een zo kort mogelijke termijn heeft gerealiseerd;

dat deze hervorming talrijke wijzigingen aan de wetgeving en reglementering vereist, met name volgende wetgevende en reglementaire initiatieven zijn gerealiseerd of bevinden zich in een ver gevorderd stadium :

— het koninklijk besluit van 22 mei 2000 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de human resources cellen in de federale ministeries;

— het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst;

— het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel;

— het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel;

— koninklijk besluit van 13 maart 2001 tot invoering van een verlof voorafgaand aan de pensionering ten gunste van ambtenaren van het federaal administratief Openbaar Ambt die titularis zijn van de graden die gerangschikt zijn in niveau 3 en 4;

— wet van 23 maart 2001 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken;

— het koninklijk besluit van 2 mei 2001 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten dat het scharnier en startsein vormde voor de effectieve operationalisering van deze fundamentele hervorming van het federaal Openbaar Ambt en geschorst werd door de afdeling administratie van de Raad van State op 7 september 2001;

— het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Informatie- en communicatietechnologie;

— het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie;

## ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 9 oktober 2001 door de Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen verzocht hem, binnen een termijn van ten hoogste drie dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten », heeft op 11 oktober 2001 het volgende advies gegeven :

Volgens artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State moeten in de adviesaanvraag de redenen worden opgegeven tot staving van het spoedeisend karakter ervan.

In het onderhavige geval wordt het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid :

« dat veranderingsprocessen belangrijke consequenties hebben voor het personeel;

dat dergelijk proces in de mate van het mogelijke - en uiteraard met respect voor het rechterlijk toezicht - zo snel als mogelijk, kordaat en doelmatig, moet worden doorgevoerd;

dat het een topprioriteit is van deze regering werk te maken van een klantvriendelijke administratie en aan deze publieke diensten een nieuw elan te geven;

dat de Regering een niet aflatende inzet heeft betoond om elke opeenvolgende stap noodzakelijk voor deze hervorming op een zo kort mogelijke termijn heeft gerealiseerd;

dat deze hervorming talrijke wijzigingen aan de wetgeving en reglementering vereist, met name volgende wetgevende en reglementaire initiatieven zijn gerealiseerd of bevinden zich in een ver gevorderd stadium :

— het koninklijk besluit van 22 mei 2000 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de human resources cellen in de federale ministeries;

— het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst;

— het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel;

— het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel;

— koninklijk besluit van 13 maart 2001 tot invoering van een verlof voorafgaand aan de pensionering ten gunste van ambtenaren van het federaal administratief Openbaar Ambt die titularis zijn van de graden die gerangschikt zijn in niveau 3 en 4;

— wet van 23 maart 2001 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken;

— het koninklijk besluit van 2 mei 2001 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten dat het scharnier en startsein vormde voor de effectieve operationalisering van deze fundamentele hervorming van het federaal Openbaar Ambt en geschorst werd door de afdeling administratie van de Raad van State op 7 september 2001;

— het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Informatie- en communicatietechnologie;

— het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie;

— het koninklijk besluit van 15 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole;

— het koninklijk besluit van 15 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Kanselarij en Algemene Diensten;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Justitie;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid Voedselketen en Leefmilieu;

— het koninklijk besluit van 4 juli 2001 tot wijziging van artikel 9 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

— het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de graden van de ambtenaren van de centrale diensten van de federale overheidsdiensten, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Informatie- en Communicatie-technologie;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Kanselarij en Algemene Diensten;

— ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966;

— het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aanwijzing van tweetalige adjuncten in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten;

— het voorontwerp van wet tot invoeging van de artikelen 43ter, 44bis, 46bis, 69 en 70 in de wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 - Regeringsamendementen;

— het ontwerp van koninklijk besluit houdende wijziging van diverse reglementaire bepalingen inzake het statuut van het rijkspersoneel;

— het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten;

— het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake ambtenarenzaken;

dat de Raad van State op 7 september 2001 bovenvermeld koninklijk besluit van 2 mei 2001 met zijn arrest nr. 98.735 heeft geschorst;

dat evenwel voormeld koninklijk besluit vooralsnog niet is vernietigd zodat niettegenstaande de schorsing de bestaande rechtsordening gewijzigd is doch die wijzigingen niet ten uitvoer kunnen worden gelegd;

dat in dit kader heel wat personeelsleden van de federale overheid zich in de onzekerheid bevinden omtrent hun toekomst gezien zij zich kandidaat gesteld hebben en de lopende procedures door de schorsing eveneens opgeschort zijn;

dat bovendien heel wat belangstellenden uit de private sector kun kandidatuur gesteld hebben en over het gevolg dat daaraan wordt gegeven in het ongewisse blijven;

dat daarenboven de continuïteit, doelmatigheid en goede werking van de federale dienstverlening in gevaar dreigt te komen wanneer de periode van overgang nog toeneemt;

— het koninklijk besluit van 15 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole;

— het koninklijk besluit van 15 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Kanselarij en Algemene Diensten;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Justitie;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid Voedselketen en Leefmilieu;

— het koninklijk besluit van 4 juli 2001 tot wijziging van artikel 9 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

— het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de graden van de ambtenaren van de centrale diensten van de federale overheidsdiensten, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Informatie- en Communicatie-technologie;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Kanselarij en Algemene Diensten;

— ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966;

— het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aanwijzing van tweetalige adjuncten in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten;

— het voorontwerp van wet tot invoeging van de artikelen 43ter, 44bis, 46bis, 69 en 70 in de wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966 - Regeringsamendementen;

— het ontwerp van koninklijk besluit houdende wijziging van diverse reglementaire bepalingen inzake het statuut van het rijkspersoneel;

— het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten;

— het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake ambtenarenzaken;

dat de Raad van State op 7 september 2001 bovenvermeld koninklijk besluit van 2 mei 2001 met zijn arrest nr. 98.735 heeft geschorst;

dat evenwel voormeld koninklijk besluit vooralsnog niet is vernietigd zodat niettegenstaande de schorsing de bestaande rechtsordening gewijzigd is doch die wijzigingen niet ten uitvoer kunnen worden gelegd;

dat in dit kader heel wat personeelsleden van de federale overheid zich in de onzekerheid bevinden omtrent hun toekomst gezien zij zich kandidaat gesteld hebben en de lopende procedures door de schorsing eveneens opgeschort zijn;

dat bovendien heel wat belangstellenden uit de private sector kun kandidatuur gesteld hebben en over het gevolg dat daaraan wordt gegeven in het ongewisse blijven;

dat daarenboven de continuïteit, doelmatigheid en goede werking van de federale dienstverlening in gevaar dreigt te komen wanneer de periode van overgang nog toeneemt;

dat in dat kader is vast te stellen dat bij gebrek aan duidelijke verantwoordelijken omtrent het uitoefenen van de leidinggevende functie de uitgaven van de onderscheiden departementen op onverklaarbare wijze toenemen;

dat selectieprocedures, benoemingen en bevorderingen geen doorgang kunnen vinden ingevolge onduidelijkheid over de geldende reglementering nu, niettegenstaande de schorsing van het koninklijk besluit van 2 mei 2001, hetzij uitdrukkelijk hetzij impliciet wijzigingen zijn opgetreden zodat ook de vroegere reglementering niet onverkort kan worden toegepast;

dat leidinggevende, aan de top van de administratie, die eerlang op rust zijn gesteld, daardoor niet kunnen worden vervangen en diegene die recht hebben om in rust te worden gesteld niet langer in dienst kunnen worden gehouden om grond van artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van de Staat, nu de daarin vermelde termijn van zes maanden werd uitgeput;

dat zulks inzonderheid problematisch is voor de werking van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid hetgeen door de cruciale rol dat dit organisme vervult, uitstraalt op de werking van het gehele Openbaar Ambt en de operationalisering van Copernicus aanzienlijk belemmert;

Om die redenen houdt dit koninklijk besluit rekening met dit arrest en de overwegingen die eraan ten grondslag liggen; de termijn van drie dagen wordt gerechtvaardigd doordat dit koninklijk besluit verschilt van het geschorste besluit door een beperkt aantal wijzigingen en verbeteringen aangebracht in functie van voornoemd arrest; de spoed wordt ook nog verantwoord om verwarring bij het personeel te voorkomen en de intentie van de Regering betreffende de implementatie van deze hervorming tijdens deze legislatuur te onderstrepen. »

Eu égard au bref délai qui lui est imparti pour donner son avis, le Conseil d'Etat, section de législation, a dû se limiter à formuler les observations suivantes.

#### OBSERVATION PRELIMINAIRE

L'arrêté dont le projet est présentement examiné, est destiné à se substituer à l'arrêté royal du 2 mai 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux. Cet arrêté, dont l'exécution a été suspendue par l'arrêt n° 98.735, Jadot, du Conseil d'Etat, section d'administration, du 7 septembre 2001, est retiré par le premier arrêté cité.

L'arrêté en projet vise principalement à répondre aux objections de légalité formulées dans l'arrêt précité sur un certain nombre de dispositions de l'arrêté royal du 2 mai 2001 (1), et ne comporte dès lors pas de réglementation tout à fait nouvelle en ce qui concerne les fonctions de management. Certaines dispositions sont dès lors identiques aux dispositions qui figurent actuellement dans l'arrêté royal du 2 mai 2001.

Le Conseil d'Etat, section de législation, ayant déjà donné le 22 mars 2001 l'avis 31.372/1 sur ce dernier arrêté, il ne sera plus donné d'avis sur ces dispositions (2) et il est référé à cet avis.

Il résulte dès lors de ce qui précède qu'en ce qui concerne le projet présentement soumis pour avis, le Conseil d'Etat, section de législation, ne peut examiner que les articles qui sont nouveaux ou modifiés par rapport à l'arrêté royal du 2 mai 2001. En outre, les articles modifiés ne sont examinés que dans la mesure où leur contenu diffère de celui des articles correspondants de l'arrêté royal du 2 mai 2001.

#### EXAMEN DU TEXTE

##### Préambule

Le préambule doit faire référence à tous les arrêtés royaux à modifier, à abroger ou à retirer en indiquant, en principe, les modifications encore en vigueur que ces arrêtés ont subies. Par contre, il ne faut pas faire mention des arrêtés royaux mettant certains de ces arrêtés en vigueur ou retirant un arrêté d'exécution.

##### Articles 7 et 9

1. L'une des modifications que l'arrêté en projet apporte à l'arrêté royal du 2 mai 2001 consiste dans la réalisation d'une sélection distincte selon qu'il s'agit de candidats francophones ou néerlandophones.

Il reste néanmoins qu'en principe la fonction de management à conférer doit revenir au candidat le plus apte. Il ne peut être dérogé à ce principe que lorsque cela s'avère nécessaire pour satisfaire aux dispositions impératives de la législation linguistique (3).

dat in dat kader is vast te stellen dat bij gebrek aan duidelijke verantwoordelijken omtrent het uitoefenen van de leidinggevende functie de uitgaven van de onderscheiden departementen op onverklaarbare wijze toenemen;

dat selectieprocedures, benoemingen en bevorderingen geen doorgang kunnen vinden ingevolge onduidelijkheid over de geldende reglementering nu, niettegenstaande de schorsing van het koninklijk besluit van 2 mei 2001, hetzij uitdrukkelijk hetzij impliciet wijzigingen zijn opgetreden zodat ook de vroegere reglementering niet onverkort kan worden toegepast;

dat leidinggevende, aan de top van de administratie, die eerlang op rust zijn gesteld, daardoor niet kunnen worden vervangen en diegene die recht hebben om in rust te worden gesteld niet langer in dienst kunnen worden gehouden om grond van artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van de Staat, nu de daarin vermelde termijn van zes maanden werd uitgeput;

dat zulks inzonderheid problematisch is voor de werking van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid hetgeen door de cruciale rol dat dit organisme vervult, uitstraalt op de werking van het gehele Openbaar Ambt en de operationalisering van Copernicus aanzienlijk belemmert;

Om die redenen houdt dit koninklijk besluit rekening met dit arrest en de overwegingen die eraan ten grondslag liggen; de termijn van drie dagen wordt gerechtvaardigd doordat dit koninklijk besluit verschilt van het geschorste besluit door een beperkt aantal wijzigingen en verbeteringen aangebracht in functie van voornoemd arrest; de spoed wordt ook nog verantwoord om verwarring bij het personeel te voorkomen en de intentie van de Regering betreffende de implementatie van deze hervorming tijdens deze legislatuur te onderstrepen. »

Gelet op de korte termijn welke hem voor het geven van zijn advies wordt toegemeten, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, zich moeten beperken tot het maken van de hiernavolgende opmerkingen.

#### VOORAFGAANDE OPMERKING

Het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt is bestemd om in de plaats te komen van het koninklijk besluit van 2 mei 2001 betreffende de aandoening en de uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten. Het laatstgenoemde besluit, waarvan de tenuitvoerlegging werd geschorst bij het arrest nr. 98.735, Jadot, van 7 september 2001 van de Raad van State, afdeling administratie, wordt door het eerstgenoemde besluit ingetrokken.

Het ontworpen besluit beoogt voornamelijk tegemoet te komen aan de wettigheidsbezwaren die in het zo-even vermelde arrest ten aanzien van een aantal bepalingen van het koninklijk besluit van 2 mei 2001 werden geuit (1), en bevat derhalve geen volledig nieuwe regeling van de management-functies. Een aantal bepalingen zijn dan ook identiek aan bepalingen die thans voorkomen in het koninklijk besluit van 2 mei 2001.

Aangezien de Raad van State, afdeling wetgeving, over dat laatste besluit op 22 maart 2001 reeds het advies 31.372/1 heeft uitgebracht, zal over die bepalingen geen advies meer worden verstrekt (2) en wordt naar dat advies verwezen.

Uit wat voorafgaat volgt derhalve dat de Raad van State, afdeling wetgeving, naar aanleiding van het heden om advies voorliggende ontwerp, enkel die artikelen in het onderzoek kan betrekken die, in vergelijking met het koninklijk besluit van 2 mei 2001, nieuw of gewijzigd zijn. Bovendien worden de gewijzigde artikelen slechts onderzocht in de mate dat ze inhoudelijk verschillen van de ermee overeenstemmende artikelen uit het koninklijk besluit van 2 mei 2001.

#### ONDERZOEK VAN DE TEKST

##### Aanhef

In de aanhef dient te worden gerefereerd aan alle te wijzigen, op te heffen of in te trekken koninklijke besluiten met, in beginsel, de vermelding van de nog geldende wijzigingen welke die besluiten hebben ondergaan. Daarentegen behoeft geen melding te worden gemaakt van de koninklijke besluiten waarbij bepaalde van die besluiten in werking werden gesteld of waarbij een besluit tot inwerkingstelling werd ingetrokken.

##### Artikelen 7 en 9

1. Eén van de wijzigingen die door het ontwerpbesluit ten aanzien van het koninklijk besluit van 2 mei 2001 wordt aangebracht, is dat er een afzonderlijke selectie plaatsvindt al naargelang het gaat om Nederlandstalige dan wel om Franstalige kandidaten.

Beginsel blijft evenwel dat de te begeven managementfunctie moet toekomen aan de meest geschikte kandidaat. Van dit beginsel kan enkel worden afgeweken wanneer zulks noodzakelijk is om te voldoen aan de dwingende bepalingen van de taalwetgeving (3).



Reste à savoir toutefois si le système d'une sélection parallèle d'une part, de candidats francophones et, d'autre part, de candidats néerlandophones permet effectivement à l'autorité investie du pouvoir de nomination de mettre en balance les titres et mérites des différents candidats d'une manière tout à fait objective et égale dans les cas où le choix entre les candidats n'est pas fixé par les exigences de la législation linguistique. La composition différente des deux commissions de sélection comporte inévitablement l'éventualité qu'il y aura des nuances dans les critères d'évaluation et des différences d'appréciation lors de l'évaluation elle-même, alors que l'établissement d'un classement dans chaque groupe linguistique seulement rend plus difficile la comparaison entre les candidats des différents groupes linguistiques. A cet égard, il est rappelé aux auteurs du projet que dans l'arrêt n° 98.735 précité, l'absence de classement entre les candidats a également été prise en considération pour conclure à une violation du principe de l'égalité en matière d'accès aux emplois publics (4).

2. Il y a lieu de préciser à l'article 7, § 3, en quoi consiste la « validation » des résultats de l'assessment auquel procède le SELOR.

#### Article 10

Sans doute l'intention n'est-elle pas de réserver le choix visé à l'alinéa 2 de l'article 10, § 1<sup>er</sup>, à la seule fonction de président du comité de direction à l'exclusion des autres fonctions de management, visées à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, ainsi que la référence au « § 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> dans la première disposition citée pourrait le laisser entendre.

Il faudra dès lors adapter la rédaction de cette disposition.

#### Article 27

L'article 27, alinéa 3, doit préciser qui définit en définitive la mission qui y est visée.

La chambre était composée de :

MM. :

M. Van Damme, président de chambre;

J. Baert, J. Smets, conseillers d'Etat;

G. Schrans, A. Spruyt, assesseurs de la section de législation;

Mme A. Beckers, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. Smets.

Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur adjoint. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. J. Drijkoningen, premier référendaire.

Le greffier,

A. Beckers.

Le président,

M. Van Damme.

#### Notes

(1) Si, pour des motifs de sécurité juridique, la suspension de l'exécution concerne l'arrêté royal du 2 mai 2001 dans sa totalité, les moyens jugés sérieux ne portent que sur certaines parties de cet arrêté.

(2) Le Conseil d'Etat, section de législation, ne se prononcera pas non plus sur des modifications qui résultent simplement des observations qu'il a formulées dans l'avis 31.372/1.

(3) Le rapport au Roi précise à ce sujet que « dans le projet de loi modifiant les lois coordonnées sur l'emploi des langues qui sera prochainement déposé au Parlement, il sera inséré que, parmi les présidents des comités de direction des 4 services publics fédéraux horizontaux, une de ces désignations au moins soit attribuée à l'autre rôle linguistique (et que) pour l'ensemble des 14 présidents, la règle de la parité sera appliquée ».

(4) A cet égard, il faut souligner que la sélection par groupe linguistique ne peut se justifier par le souci d'une représentation équilibrée du groupe linguistique concerné au sein de l'administration. En effet, la législation linguistique elle-même apporte la réponse à cette préoccupation. Ce n'est que lorsqu'une fonction donnée peut être occupée tant par un francophone que par un néerlandophone - et par conséquent, que le maintien de l'équilibre visé par la législation linguistique ne nécessite pas la désignation d'un candidat appartenant à un groupe linguistique déterminé au préalable - que le problème d'égalité évoqué peut se poser.

Vraag is evenwel of het systeem van een parallelle selectie van, enerzijds, Nederlandstalige kandidaten en, anderzijds, Franstalige kandidaten aan de benoemende overheid wel toelaat om, in de gevallen waar de keuze tussen de kandidaten niet wordt bepaald door de vereisten van de taalwetgeving, op een volledig objectieve en gelijke basis de titels en verdiensten van de onderscheiden kandidaten tegenover elkaar af te wegen. De andere samenstelling van de twee selectiecommissies draagt onvermijdelijk de mogelijkheid in zich dat nuances in de maatstaven van beoordeling en verschillen in appreciatie bij de beoordeling zelf voorkomen, terwijl het gegeven dat slechts een rangschikking binnen elke taalgroep wordt opgemaakt, een vergelijking tussen kandidaten van verschillende taalgroepen bemoeilijkt. In dit verband wordt de stellers van het ontwerp er op gewezen dat in het reeds genoemde arrest nr. 98.735 de afwezigheid van een rangschikking tussen de kandidaten mee in aanmerking werd genomen om te besluiten tot een schending van het beginsel van de gelijkheid inzake de toegang tot openbare ambten (4).

2. Er dient in artikel 7, § 3, te worden gespecificeerd waaruit de « validering » van de resultaten van het assessment door SELOR bestaat.

#### Artikel 10

Het is allicht niet de bedoeling dat de in het tweede lid van artikel 10, § 1, bedoelde keuzemogelijkheid enkel zou gelden met betrekking tot de functie van voorzitter van het directiecomité, en dus niet met betrekking tot de andere managementfuncties bedoeld in artikel 10, § 1, eerste lid, 2<sup>o</sup>, zoals de verwijzing naar § 1, 1<sup>o</sup> in de eerstgenoemde bepaling zou kunnen laten uitschijnen.

De redactie van die bepaling zal dan ook dienen te worden aangepast.

#### Artikel 27

In artikel 27, derde lid, moet worden bepaald wie de daarin bedoelde opdracht uiteindelijk omschrijft.

De kamer was samengesteld uit :

de heren :

M. Van Damme, kamervoorzitter;

J. Baert, J. Smets, staatsraden;

G. Schrans, A. Spruyt, assessoren van de afdeling wetgeving;

Mevr. A. Beckers, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd gaezien onder toezicht van de heer J. Smets.

Het verslag werd uitgebracht door de heer B. Weekers, adjunct-auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de heer J. Drijkoningen, eerste referendaris.

De griffier,

A. Beckers.

De voorzitter,

M. Van Damme.

#### Nota's

(1) Alhoewel de schorsing van de tenuitvoerlegging uit rechtszekerheidsmotieven het gehele koninklijke besluit van 2 mei 2001 betreft, hebben de ernstig bevonden middelen slechts betrekking op bepaalde onderdelen van dat besluit.

(2) Evenmin zal de Raad van State, afdeling wetgeving, zich uitspreken over wijzigingen die een louter gevolg zijn van door hem in het advies 31.372/1 geformuleerde opmerkingen.

(3) In het verslag aan de Koning wordt dienaangaande gesteld dat « in het ontwerp van wet tot wijziging van de taalwetgeving in bestuurszaken dat eerstdaags in het Parlement zal worden ingediend, zal worden ingevoegd dat, wat de voorzitters van het directiecomité van de vier horizontale federale overheidsdiensten betreft, minstens één van die betrekkingen aan de andere taalrol moet worden toebedeeld, (en dat), wat het geheel van de voorzittersbetrekkingen betreft, (er) pariteit (...) moet zijn ».

(4) Te dien aanzien moet er worden op gewezen dat de selectie per taalgroep niet kan worden verantwoord door de zorg voor een evenwichtige vertegenwoordiging van de betrokken taalgroep binnen het bestuur. Aan die zorg wordt immers tegemoet gekomen door de taalwetgeving zelf. Het is slechts wanneer een bepaalde functie zowel door een Nederlandstalige als door een Franstalige kan worden bezet - en bijgevolg het vrijwaren van het door de taalwetgeving beoogde evenwicht niet noodzaakt tot de aanwijzing van een kandidaat die tot een vooraf bepaalde taalgroep behoort - dat het aan de orde gestelde gelijkheidsprobleem zich kan voordoen.

**29 SEPTEMBRE 2001. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

Vu l'arrêté royal du 24 mars 1972 relatif aux secrétaires d'Etat;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics est applicable à certains organismes d'intérêt public et aux institutions publiques de sécurité sociale;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 1966 relatif à la désignation d'adjoints bilingues dans les services centraux;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 créant le Conseil supérieur de la Fonction publique;

Vu l'arrêté royal du 30 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public et modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public;

Vu l'arrêté royal du 30 avril 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion de certains services publics;

Vu l'arrêté royal du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics;

Vu l'arrêté royal du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 20 avril 1999 déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics est applicable à certains organismes d'intérêt public et aux institutions publiques de sécurité sociale;

Vu l'arrêté royal du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 20 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 1966 relatif à la désignation d'adjoints bilingues dans les services centraux;

Vu l'arrêté royal du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 20 avril 1999 créant le Conseil supérieur de la Fonction publique;

Vu l'arrêté royal du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 30 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public et modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public;

Vu l'arrêté royal du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 30 avril 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion de certains services publics;

Vu l'arrêté royal rapportant les arrêtés royaux du 4 mai 1999 fixant la date d'entrée en vigueur du régime des mandats dans la haute administration fédérale;

Vu l'arrêté royal du 25 mai 1999 fixant le programme de la formation pour le brevet de direction;

Vu l'avis de l'inspecteur des finances, donné le 13 septembre 2001;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 19 septembre 2001;

Vu l'accord de Notre Ministre des Pensions, donné le 4 octobre 2001;

Vu le protocole n° 127/1 du 27 septembre 2001 du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu le protocole n° 396 du 2 octobre 2001 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

**29 SEPTEMBER 2001. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten**

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 24 maart 1972 betreffende de staatssecretarissen;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot bepaling van de voorwaarden en de modaliteiten volgens dewelke het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten van toepassing is op bepaalde instellingen van openbaar nut en op de openbare instellingen van sociale zekerheid;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 1966 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten in de centrale diensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende oprichting van de Hoge Raad van Ambtenarenzaken;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 april 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast zijn met het beheer van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot bepaling van de voorwaarden en de modaliteiten volgens dewelke het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten van toepassing is op bepaalde instellingen van openbaar nut en op de openbare instellingen van sociale zekerheid;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 1966 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten in de centrale diensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende oprichting van de Hoge Raad van Ambtenarenzaken;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op het koninklijk besluit van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 30 april 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast zijn met het beheer van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit tot intrekking van de koninklijke besluiten van 4 mei 1999 tot vaststelling van de datum van inwerkingtreding van de regeling der mandaten in de federale hoge administratie;

Gelet op koninklijk besluit van 25 mei 1999 tot vaststelling van het opleidingsprogramma voor het directiebrevet;

Gelet op het advies van de inspecteur van financiën, gegeven op 13 september 2001;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 19 september 2001;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Pensioenen van 4 oktober 2001;

Gelet op het protocol nr. 127/1 van 27 september 2001 van het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten;

Gelet op het protocol nr. 396 van 2 oktober 2001 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Vu l'urgence motivée par le fait que des processus de changement ont des conséquences considérables pour le personnel;

Vu que de tels processus doivent, si possible et bien évidemment dans le respect d'un contrôle judiciaire, être réalisés le plus rapidement possible et avec résolution et efficacité;

Vu la priorité absolue donnée par le gouvernement à mettre en oeuvre une administration au service du citoyen et à donner un nouvel élan aux services publics;

Vu que le Gouvernement a montré un dévouement constant afin de réaliser à très court terme chaque étape nécessaire dans le cadre de cette réforme;

Vu que cette réforme demande de nombreuses modifications législatives et réglementaires, notamment les initiatives législatives et réglementaires suivantes sont déjà réalisées ou se trouvent dans le stade final :

— l'arrêté royal du 22 mai 2000 portant diverses mesures en vue de la mise en place des cellules des ressources humaines dans les ministères fédéraux;

— l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral;

— l'arrêté royal du 22 décembre 2000 modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat;

— l'arrêté royal du 22 décembre 2001 concernant la sélection et la carrière des agents de l'Etat;

— l'arrêté royal du 13 mars 2001 instituant un congé préalable à la mise à la retraite en faveur des agents de la Fonction publique administrative fédérale qui sont titulaires des grades classés dans les niveaux 3 et 4;

— la loi de 23 mars 2001 portant diverses dispositions en matière de fonction publique;

— l'arrêté royal du 2 mai 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux, qui constitue le signal de départ et la charnière de la mise en oeuvre effective de cette réforme fondamentale de la fonction publique fédérale et qui a été suspendu par la section administrative du Conseil d'Etat le 7 septembre 2001;

— l'arrêté royal du 11 mai 2001 portant création du Service public fédéral Technologie de l'Information et de la Communication;

— l'arrêté royal du 11 mai 2001 portant création du Service public fédéral Personnel et Organisation;

— l'arrêté royal du 15 mai 2001 portant création du Service public fédéral Budget et Contrôle de la Gestion;

— l'arrêté royal du 15 mai 2001 portant création du Service public fédéral Chancellerie et Services généraux;

— l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant création du Service public fédéral Justice;

— l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant création du Service public fédéral Sécurité sociale;

— l'arrêté royal du 23 mai 2001 portant création du Service public fédéral Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement;

— l'arrêté royal du 4 juillet 2001 modifiant l'article 9 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs;

— l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement;

— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 portant diverses dispositions concernant la mise en place des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation;

— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 relatif à l'installation des organes stratégiques des services publics fédéraux et relatif aux membres du personnel des services publics fédéraux désignés pour faire partie du cabinet d'un membre d'un Gouvernement ou d'un Collège d'une Communauté ou d'une Région;

— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 déterminant, en vue de l'application de l'article 43 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966, les grades des agents des services centraux des services publics fédéraux, qui constituent un même degré de la hiérarchie;

— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 fixant les cadres linguistiques du Service public fédéral Personnel et Organisation;

— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 fixant les cadres linguistiques du Service public fédéral Budget et Contrôle de la Gestion;

Gelet op het verzoek op spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid dat veranderingsprocessen belangrijke consequenties hebben voor het personeel;

Gelet op de omstandigheid dat dergelijk proces in de mate van het mogelijke - en uiteraard met respect voor het rechterlijk toezicht - zo snel als mogelijk, kordaat en doelmatig, moet worden doorgevoerd;

Gelet op de omstandigheid dat het een topprioriteit is van deze regering werk te maken van een klantvriendelijke administratie en aan deze publieke diensten een nieuw elan te geven;

Gelet op de omstandigheid dat de Regering een niet aflatende inzet heeft betoond om elke opeenvolgende stap noodzakelijk voor deze hervorming op een zo kort mogelijke termijn heeft gerealiseerd;

Gelet op de omstandigheid dat deze hervorming talrijke wijzigingen aan de wetgeving en reglementaire vereist, met name volgende wetgevende en reglementaire initiatieven zijn gerealiseerd of bevinden zich in een ver gevorderd stadium :

— het koninklijk besluit van 22 mei 2000 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de human resources cellen in de federale ministeries;

— het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst;

— het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel;

— het koninklijk besluit van 22 december 2000 betreffende de selectie en de loopbaan van het rijkspersoneel;

— het koninklijk besluit van 13 maart 2001 tot invoering van een verlof voorafgaand aan de pensionering ten gunste van ambtenaren van het federaal administratief Openbaar Ambt die titularis zijn van de graden die gerangschikt zijn in niveau 3 en 4;

— de wet van 23 maart 2001 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken;

— het koninklijk besluit van 2 mei 2001 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten, dat het scharnier en startsein vormde voor de effectieve operationalisering van deze fundamentele hervorming van het federaal Openbaar Ambt en geschorst werd door de afdeling administratie van de Raad van State op 7 september 2001;

— het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Informatie- en communicatietechnologie;

— het koninklijk besluit van 11 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie;

— het koninklijk besluit van 15 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole;

— het koninklijk besluit van 15 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Kanselarij en Algemene Diensten;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Justitie;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid;

— het koninklijk besluit van 23 mei 2001 houdende oprichting van de Federale Overheidsdienst Volksgezondheid, Veiligheid Voedselketen en Leefmilieu;

— het koninklijk besluit van 4 juli 2001 tot wijziging van artikel 9 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders;

— het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 betreffende de invulling van de beleidsorganen van de federale overheidsdiensten en betreffende de personeelsleden van de federale overheidsdiensten aangewezen om deel uit te maken van een kabinet van een lid van een Regering of van een College van een Gemeenschap of een Gewest;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling, met het oog op de toepassing van artikel 43 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, van de graden van de ambtenaren van de centrale diensten van de federale overheidsdiensten, die eenzelfde trap van de hiërarchie vormen;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Budget en Beheerscontrole;



— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 fixant les cadres linguistiques du Service public fédéral Technologie de l'Information et de la Communication;

— l'arrêté royal du 19 juillet 2001 fixant les cadres linguistiques du Service public fédéral Chancellerie et Services généraux;

— l'arrêté royal du 18 octobre 2001 relatif à la mobilité du personnel de certains services publics;

— le projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative coordonnées le 18 juillet 1966;

— le projet d'arrêté royal portant la désignation d'adjoints bilingues dans les services centraux des services publics fédéraux;

— l'avant projet de loi insérant les articles 43ter, 44bis, 46bis, 69 et 70 dans les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. - Amendement du Gouvernement;

— le projet d'arrêté royal modifiant diverses dispositions réglementaires en matière de statut des agents de l'Etat;

— l'avant-projet de loi portant diverses dispositions en matière de fonction publique;

Vu que le Conseil d'Etat, en date du 7 septembre 2001, a suspendu ledit arrêté royal par son arrêt n° 98.735;

Vu que l'arrêté royal susmentionné n'est toutefois pas encore annulé même si la suspension a modifié l'ordre juridique existant et que ses modifications ne peuvent pas être exécutées;

Vu que, dans ce contexte, beaucoup de membres du personnel de l'Administration fédérale éprouvent un sentiment d'incertitude quant à leur avenir, étant donné qu'ils se sont portés candidats et que les procédures de sélection en cours sont également suspendues;

Vu que, en outre, beaucoup d'intéressés du secteur privé se sont portés candidats et ne peuvent pas être informés du suivi;

Vu que, de plus, la continuité, l'efficacité et le bon fonctionnement des prestations de service fédérales risquent d'être menacés si la période transitoire est encore prolongée;

Vu qu'il faut constater dans ce cadre qu'à défaut de responsables clairs en ce qui concerne l'exercice de la fonction dirigeante, les dépenses des différents départements augmentent de manière inexplicable;

Vu que les procédures de sélection, les nominations et les promotions ne peuvent être réalisées suite à l'imprécision de la réglementation en vigueur maintenant que, nonobstant la suspension de l'arrêté royal du 2 mai 2001, des modifications sont intervenues soit explicitement soit implicitement de sorte que la réglementation antérieure ne peut également pas être appliquée intégralement;

Vu que les dirigeants au sommet de l'administration qui seront mis à la retraite d'ici peu, ne peuvent pas être remplacés et que ceux qui ont le droit d'être mis à la retraite ne peuvent pas être maintenus en service sur base de l'article 3 de l'arrêté royal du 12 mai 1927 relatif à l'âge de la mise à la retraite des fonctionnaires, employés et gens de service des administrations de l'Etat, à présent que le délai de six mois qui s'y trouve a été épuisé;

Vu que ceci pose particulièrement un problème pour le fonctionnement du SELOR - Bureau de Sélection de l'Autorité fédérale ce qui, étant donné le rôle crucial que joue cet organisme, se répercute sur le fonctionnement de l'ensemble de la Fonction publique et freine considérablement l'opérationnalisation de Copernic;

Pour ces raisons, le présent arrêté royal tient compte de l'arrêt susmentionné ainsi que des considérations sur lesquelles il se base; le délai de trois jours est justifié par le fait que le présent arrêté royal ne diffère de l'arrêté suspendu que par des modifications limitées et des améliorations apportées en fonction de l'arrêt précité; l'urgence est également justifiée par le souci d'éviter la confusion auprès du personnel et souligne l'intention du gouvernement de finaliser l'implémentation de la présente réforme durant cette législature;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Informatie- en Communicatietechnologie;

— het koninklijk besluit van 19 juli 2001 tot vaststelling van de taalkaders van de Federale Overheidsdienst Kanselarij en Algemene Diensten;

— het koninklijk besluit van 18 oktober 2001 betreffende de mobiliteit van het personeel van sommige overheidsdiensten;

— het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken samengevat op 18 juli 1966;

— het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de aanwijzing van tweetalige adjuncten in de centrale diensten van de federale overheidsdiensten;

— het voorontwerp van wet tot invoeging van de artikelen 43ter, 44bis, 46bis, 69 en 70 in de wetten op het gebruik van talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966. - Regeringsamendementen;

— het ontwerp van koninklijk besluit houdende wijziging van diverse reglementaire bepalingen inzake het statuut van het rijkspersoneel;

— het voorontwerp van wet houdende diverse bepalingen inzake ambtenarenzaken;

Gelet op de omstandigheid dat de Raad van State op 7 september 2001 bovenvermeld koninklijk besluit van 2 mei 2001 met zijn arrest nr. 98.735 heeft geschorst;

Gelet op de omstandigheid dat evenwel voormeld koninklijk besluit vooralsnog niet is vernietigd zodat niettegenstaande de schorsing de bestaande rechtsordening gewijzigd is doch die wijzigingen niet ten uitvoer kunnen worden gelegd;

Gelet op de omstandigheid dat in dit kader heel wat personeelsleden van de federale overheid zich in de onzekerheid bevinden omtrent hun toekomst gezien zij zich kandidaat gesteld hebben en de lopende selectieprocedures door de schorsing eveneens opgeschort zijn;

Gelet op de omstandigheid dat bovendien heel wat belangstellenden uit de private sector hun kandidatuur gesteld hebben en over het gevolg dat daaraan wordt gegeven in het ongewisse blijven;

Gelet op de omstandigheid dat daarenboven de continuïteit, de doelmatigheid en de goede werking van de federale dienstverlening in gevaar dreigt te komen wanneer de periode van overgang nog toeneemt;

Gelet op de omstandigheid dat in dat kader is vast te stellen dat bij gebrek aan duidelijke verantwoordelijken omtrent het uitoefenen van de leidinggevende functie de uitgaven van de onderscheiden departementen op onverklaarbare wijze toenemen;

Gelet op de omstandigheid dat selectieprocedures, benoemingen en bevorderingen geen doorgang kunnen vinden ingevolge onduidelijkheid over de geldende reglementering nu dat, niettegenstaande de schorsing van het koninklijk besluit van 2 mei 2001, hetzij uitdrukkelijk hetzij impliciet wijzigingen zijn opgetreden zodat ook de vroegere reglementering niet onverkort kan worden toegepast;

Gelet op de omstandigheid dat leidinggevende, aan de top van de administratie, die eertlang op rust zijn gesteld, daardoor niet kunnen worden vervangen en diegene die recht hebben om in rust te worden gesteld, niet langer in dienst kunnen worden gehouden op grond van artikel 3 van het koninklijk besluit van 12 mei 1927 betreffende de ouderdom van de oppensioenstelling van de ambtenaren, de beambten en het dienstpersoneel van de Staat, nu de daarin vermelde termijn van zes maanden werd uitgeput;

Gelet op de omstandigheid dat zulks inzonderheid problematisch is voor de werking van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid hetgeen door de cruciale rol dat dit organisme vervult, uitstraalt op de werking van het gehele Openbaar Ambt en de operationalisering van Copernicus aanzienlijk belemmert;

Om die redenen houdt dit koninklijk besluit rekening met dit arrest en de overwegingen die eraan ten grondslag liggen; de termijn van drie dagen wordt gerechtvaardigd doordat dit koninklijk besluit verschilt van het geschorste besluit door een beperkt aantal wijzigingen en verbeteringen aangebracht in functie van voornoemd arrest; de spoed wordt ook nog verantwoord om verwarring bij het personeel te voorkomen en de intentie van de Regering betreffende de implementatie van deze hervorming tijdens deze legislatuur te onderstrepen;

Vu l'avis n° 32.344/1 du Conseil d'Etat, donné le 11 octobre 2001 en application de l'article 84, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre du Budget et de Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Du champ d'application*

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté est applicable aux services publics fédéraux visés par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

CHAPITRE II. — *Des fonctions de management et de leur nature juridique*

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Les fonctions de management dans les services publics fédéraux sont classées en quatre groupes, dans l'ordre hiérarchique suivant :

- 1° le président du Comité de direction;
- 2° la fonction de management -1;
- 3° la fonction de management -2;
- 4° la fonction de management -3.

§ 2. L'organigramme des fonctions de management est fixé par Nous, pour chaque service public fédéral, sur la proposition du ministre ou du secrétaire d'Etat concerné.

**Art. 3.** Les fonctions de management sont des fonctions de gestion au sein d'un service public fédéral tel que visé par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

Elles sont exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 10.

CHAPITRE III. — *De la sélection, du recrutement et de la désignation des titulaires des fonctions de management*

Section I<sup>re</sup> — *Disposition générale*

**Art. 4.** Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles applicables à la sélection et au recrutement des agents de l'Etat sont applicables à la sélection et au recrutement des titulaires d'une fonction de management.

Section II. — *De la sélection*

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. La sélection comparative est organisée par rôle linguistique. Les candidats à une fonction de management néerlandophones respectivement francophones participent à une sélection comparative néerlandophone respectivement francophone qui conduit à leur inscription en groupe A, B, C ou D.

Chaque groupe A contient les candidats qui sont très aptes à la fonction à exercer, chaque groupe B les candidats qui sont aptes à la fonction à exercer, chaque groupe C les candidats qui sont moins aptes à la fonction à exercer, chaque groupe D les candidats qui ne sont pas aptes à la fonction à exercer.

Dans le groupe A et le groupe B, les candidats ci-dessus sont classés.

§ 2. SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale valide les résultats de chaque étape de la sélection comparative et s'approprie ou ne s'approprie pas à cet effet les résultats de chaque étape de la sélection comparative à l'issue de l'exercice de la surveillance de qualité.

**Art. 6.** § 1<sup>er</sup>. Pour participer aux sélections comparatives pour la fonction de président du comité de direction et pour une fonction de management -1, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1.

Les candidats à une fonction de président du comité de direction et à une fonction de management -1 doivent posséder une expérience de management d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans. Par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

Gelet op het advies nr. 32.344/1 van de Raad van State, gegeven op 11 oktober 2001 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Begroting en Onze Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de federale overheidsdiensten, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

HOOFDSTUK II. — *De managementfuncties en hun juridische aard*

**Art. 2.** § 1. De managementfuncties in de federale overheidsdiensten worden in vier groepen ingedeeld, in de volgende hiërarchische orde :

- 1° de voorzitter van het Directiecomité;
- 2° de managementfunctie -1;
- 3° de managementfunctie -2;
- 4° de managementfunctie -3.

§ 2. Het organogram van de managementfuncties wordt per federale overheidsdienst door Ons bepaald, op voorstel van de betrokken minister of staatssecretaris.

**Art. 3.** De managementfuncties zijn beheersfuncties in een federale overheidsdienst, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

Zij worden uitgeoefend in het kader van een mandaat, zijnde een hernieuwbare tijdelijke aanwijzing overeenkomstig artikel 10.

HOOFDSTUK III. — *De selectie, de werving en de aanstelling van de houders van een managementfunctie*

Afdeling I — *Algemene bepaling*

**Art. 4.** Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk zijn de regels die toepasselijk zijn op de selectie en de werving van het rijkspersoneel van toepassing op de selectie en de werving van de houders van een managementfunctie.

Afdeling II. — *De selectie*

**Art. 5.** § 1. De vergelijkende selectie wordt georganiseerd per taalrol. De nederlandstalige respectievelijk de franstalige kandidaten voor een managementfunctie nemen deel aan een nederlandstalige respectievelijk franstalige vergelijkende selectie die leidt tot hun indeling in groep A, B, C of D.

Elke groep A bevat de kandidaten die zeer geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep B de kandidaten die geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep C de kandidaten die minder geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep D de kandidaten die niet geschikt zijn voor de uit te oefenen functie.

In de groep A en de groep B worden de kandidaten bovendien gerangschikt.

§ 2. SELOR - Selectiebureau van de federale overheid valideert de resultaten van elke stap in de vergelijkende selectie en maakt zich daartoe na uitoefening van de kwaliteitsbewaking de resultaten van elke stap in de vergelijkende selectie eigen of niet.

**Art. 6.** § 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor de functie van voorzitter van het directiecomité en een managementfunctie - 1 moeten de kandidaten titularis zijn van een functie van niveau 1 uitoefenen of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

De kandidaten voor een functie van voorzitter van het directiecomité en managementfunctie -1 dienen over een managementervaring van minstens zes jaar te beschikken of tien jaar nuttige professionele ervaring te hebben. Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

§ 2. Pour participer à une sélection comparative pour une fonction de management -2 et -3, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 depuis au moins six ans dans un ministère ou un service public fédéral visé par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** Les candidats à une fonction de management doivent avoir les compétences, aptitudes relationnelles et de management fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management à conférer.

§ 2. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management à conférer au sein d'un service public fédéral sont déterminées :

1° pour la fonction de président du comité de direction, par le ministre;

2° pour la fonction de management -1, par le ministre sur proposition du président du comité de direction;

3° pour la fonction de management -2, par le ministre sur proposition du président du comité de direction et du titulaire de la fonction de management -1;

4° pour la fonction de management -3, par le ministre sur proposition du président du comité de direction et du titulaire de la fonction de management -2.

§ 3. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management à conférer au sein d'un service public fédéral de programmation sont déterminés :

1° pour le président, par le ministre compétent ou le secrétaire d'Etat compétent;

2° pour les autres fonctions de management, le ministre compétent ou le secrétaire d'Etat compétent sur proposition du président.

**Art. 8. § 1<sup>er</sup>.** Chaque commission de sélection est constituée par l'administrateur-délégué de SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. Les profils des membres de chaque commission de sélection sont déterminés en concertation avec

— le ministre concerné, pour le président du comité de direction;

— le ministre concerné ou le cas échéant le secrétaire d'Etat concerné, pour le président;

— le ministre concerné ou le cas échéant le secrétaire d'Etat concerné, sur proposition du président du comité de direction concerné ou le cas échéant du président concerné, pour les autres fonctions de management.

Pour la fonction de président du Comité de direction et la fonction de management -1, l'administrateur-délégué du SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet la composition de la commission de sélection aux membres du Gouvernement. Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections dans les sept jours calendrier. SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale est tenu de répondre aux remarques par une décision motivée.

La commission de sélection est composée d'une majorité d'experts employés dans l'administration ou dans le secteur non-marchand. Les membres de la commission de sélection sont choisis en fonction de leur connaissance des compétences spécifiques à la fonction.

La commission de sélection est présidée par un délégué de SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. Afin d'avoir une approche équivalente, les présidents de la commission néerlandophone et de la commission francophone se concertent.

§ 2. Chaque sélection comparative néerlandophone et francophone, visée à l'article 5, § 1<sup>er</sup>, contient les étapes suivantes :

1° SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale - décide si les candidats satisfont aux conditions générales et particulières d'admissibilité. Les candidats qui ne satisfont pas, sont refusés.

2° un assessment ayant pour but d'évaluer les aptitudes à diriger requises pour exercer une fonction de management. Par assessment, il y a lieu d'entendre une forme d'évaluation des potentialités.

Cet assessment est mené devant des experts-évaluateurs externes, désignés par SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. Deux membres de chaque commission de sélection, désignés en son sein, sont invités d'être présents à l'assessment comme observateurs.

§ 2. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor een managementfunctie -2 en -3 moeten de kandidaten gedurende minstens zes jaar titularis zijn van een functie van niveau 1 in een ministerie of federale overheidsdienst, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst

**Art. 7. § 1.** De kandidaten voor een managementfunctie moeten over de competenties, relationele en managementvaardigheden beschikken die worden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van de binnen een federale overheidsdienst te begeven managementfunctie worden bepaald :

1° voor de functie van voorzitter van het directiecomité, door de minister;

2° voor de managementfunctie -1, door de minister, op voorstel van de voorzitter van het directiecomité;

3° voor de managementfunctie -2, door de minister, op voorstel van de voorzitter van het directiecomité en de houder van de managementfunctie -1;

4° voor de managementfunctie -3, door de minister, op voorstel van de voorzitter van het directiecomité en de houder van de managementfunctie -2.

§ 3. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een binnen een programmatorische federale overheidsdienst te begeven managementfunctie worden bepaald :

1° voor de voorzitter, door de bevoegde minister of de bevoegde staatssecretaris;

2° voor de overige managementfuncties, door de bevoegde minister of de bevoegde staatssecretaris op voorstel van de voorzitter.

**Art. 8. § 1.** Elke selectiecommissie wordt samengesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid. De profielen van de leden van elke selectiecommissie worden vastgelegd in samenspraak met

— de betrokken minister, voor de voorzitter van het directiecomité;

— de betrokken minister of desgevallend de betrokken staatssecretaris, voor de voorzitter;

— de betrokken minister of desgevallend de betrokken staatssecretaris, op voorstel van de betrokken voorzitter van het directiecomité of desgevallend de betrokken voorzitter, voor de overige managementfuncties.

Voor de functie van voorzitter van het directiecomité en de managementfunctie -1, maakt de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid aan de regeringsleden de samenstelling van de selectiecommissie over. Zij kunnen hem hun opmerkingen binnen zeven kalenderdagen meedelen. SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid dient op de opmerkingen te antwoorden bij wijze van een gemotiveerde beslissing.

De selectiecommissie is samengesteld uit een meerderheid aan experts tewerkgesteld bij een overheid of in de non-profitsector. De leden van de selectiecommissie worden op basis van hun kennis van de jobspecifieke competenties gekozen.

De selectiecommissie wordt voorgezeten door een afgevaardigde van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid. Met het oog op een gelijkwaardige aanpak, plegen de voorzitters van de nederlandstalige en franstalige selectiecommissie overleg.

§ 2. Elke Nederlandstalige en Franstalige vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 5, § 1, bestaat uit volgende stappen :

1° SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid beslist of de kandidaten voldoen aan de algemene en bijzondere toelaatbaarheidsvereisten. De kandidaten die niet voldoen, worden geweigerd.

2° een assessment waarbij de voor de managementfunctie vereiste leidinggevende vaardigheden worden getoetst. Onder assessment wordt verstaan een vorm van potentialiteitsinschatting.

Dit assessment wordt afgelegd voor externe expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid. Twee leden van, en aangeduid in de schoot van elke selectiecommissie worden uitgenodigd om aanwezig te zijn bij het assessment als observator.



Les experts-évaluateurs décrivent l'assessment de chaque candidat et donnent à chaque candidat une des appréciations suivantes : très apte, apte, moins apte et pas apte. Lors de cette répartition, les observateurs sont invités d'être présents avec voix consultative.

3° une épreuve orale, présentée devant chaque commission de sélection.

Cette partie a pour but d'évaluer les compétences spécifiques à la fonction de chaque candidat, énumérées dans la description de fonction et le profil de compétences correspondants et de donner à chaque candidat une des appréciations suivantes : très apte, apte, moins apte et pas apte. Deux experts-évaluateurs, désignés par SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale, sont invités à être présents à l'épreuve comme observateurs.

Lors de la répartition des candidats, les experts-évaluateurs désignés sont invités à être présents avec voix consultative.

4° Ensuite, chaque commission de sélection et les experts-évaluateurs concernés rédigent ensemble l'évaluation finale des candidats conformément à leurs compétences spécifiques pour la fonction, ainsi que leurs aptitudes à diriger et répartissent les candidats dans quatre groupes, notamment A, B, C ou D. Ils classent les candidats du groupe A et du groupe B.

Ils envoient cette évaluation finale à l'autorité compétent pour la désignation, ensemble avec les rapports et les résultats partiels visés aux 2° et 3°, afin de l'éclairer optimalement sur le résultat obtenu de chaque candidat.

§ 3. Les candidats sont informés de leur répartition et/ou classement.

### Section III. — Du recrutement

**Art. 9. § 1<sup>er</sup>.** En ce qui concerne les fonctions de management à conférer au sein des services publics fédéraux horizontaux et verticaux, SELOR - Bureau de Sélection de l'Autorité Fédérale transmet l'ensemble des résultats de la sélection comparative néerlandophone et francophone, visé à l'article 8, § 2 :

1° au ministre concerné, pour la fonction de président du comité de direction;

2° au président du comité de direction, pour les autres fonctions de management.

Un entretien complémentaire est prévu avec les candidats du groupe A. Cet entretien a pour objectif de comparer les candidats néerlandophones et francophones en ce qui concerne leurs compétences, aptitudes relationnelles et de management fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management à conférer préétablis. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement du président du comité de direction, par le ministre;

2° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -1, par le président du comité de direction;

3° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -2, par le titulaire de la fonction de management -1 et le président du comité de direction;

4° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -3, par le titulaire de la fonction de management -2 et le président du comité de direction.

Un rapport de chaque entretien relatif au résultat de cette comparaison est rédigé. Ce rapport est joint au dossier de désignation.

§ 2. En ce qui concerne les fonctions de management à conférer au sein des services publics fédéraux de programmation, SELOR - Bureau de Sélection de l'Autorité Fédérale transmet l'ensemble des résultats de la sélection comparative néerlandophone et francophone, visé à l'article 8, § 2 :

1° au ministre ou secrétaire d'Etat compétent, pour le président;

2° au président, pour les autres fonctions de management.

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe A. Cet entretien a pour objectif de comparer les candidats néerlandophones et francophones en ce qui concerne leurs compétences, aptitudes relationnelles et de management fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management à conférer préétablis. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement du président, par le ministre compétent ou le secrétaire d'Etat compétent;

2° pour le recrutement des titulaires des autres fonctions de management, par le président.

De expert-evaluatoren beschrijven het assesment van elke kandidaat en geven elke kandidaat één van de volgende beoordelingen : zeer geschikt, geschikt, minder geschikt en niet-geschikt. Bij deze indeling worden de observatoren uitgenodigd om aanwezig te zijn met raadgevende stem.

3° een mondelinge proef, afgenomen door elke selectiecommissie.

Dit gedeelte heeft tot doel de functiespecifieke competenties, vermeld in de desbetreffende functiebeschrijving en competentieprofiel, van elke kandidaat te evalueren en het geven aan elke kandidaat van één van de volgende beoordelingen : zeer geschikt, geschikt, minder geschikt en niet-geschikt. Twee expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, worden uitgenodigd om aanwezig te zijn tijdens de proef als observator.

Bij de indeling van de kandidaten worden de aangeduide expert-evaluatoren uitgenodigd om aanwezig te zijn met raadgevende stem.

4° Vervolgens maken elke selectiecommissie en de betrokken expert-evaluatoren samen de eindevaluatie op van de kandidaten overeenkomstig hun functiespecifieke competenties en hun leidinggevende vaardigheden en delen deze in in vier groepen, met name A, B, C of D. Zij rangschikken de kandidaten ingedeeld in groep A en groep B.

Zij sturen deze eindevaluatie aan de aanstellende overheid samen met de verslagen en de deelresultaten bedoeld in 2° en 3° teneinde haar optimaal in te lichten omtrent het door elke kandidaat bereikte resultaat.

§ 3. De kandidaten worden ingelicht over hun indeling en/of rangschikking.

### Afdeling III. — De werving

**Art. 9. § 1.** Voor wat betreft de binnen de horizontale en verticale federale overheidsdiensten te begeven managementfuncties, maakt SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid het geheel van de resultaten van de Nederlandstalige en de Franstalige vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 8, § 2, over aan :

1° aan de betrokken minister, voor de functie van voorzitter van het directiecomité;

2° aan de voorzitter van het directiecomité, voor de andere managementfuncties.

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd. Dit onderhoud heeft tot doel de Nederlandstalige en Franstalige kandidaten te vergelijken wat betreft hun competenties, relationele en management-vaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de voorzitter van het directiecomité, door de minister;

2° voor de werving van de houder van de managementfunctie -1, door de voorzitter van het directiecomité;

3° voor de werving van de houder van de managementfunctie -2, door de houder van de managementfunctie -1 en de voorzitter van het directiecomité;

4° voor de werving van de houder van de managementfunctie -3, door de houder van de managementfunctie -2 en de voorzitter van het directiecomité.

Van elk onderhoud wordt een verslag houdende het resultaat van deze vergelijking opgemaakt. Dit verslag wordt bij het aanstellingsdossier gevoegd.

§ 2. Voor wat betreft de binnen de programmatorische federale overheidsdiensten te begeven managementfuncties, maakt SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid het geheel van de resultaten van de nederlandstalige en de franstalige vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 8, § 2, over aan :

1° aan de bevoegde minister of staatssecretaris, voor de voorzitter;

2° aan de voorzitter, voor de overige managementfuncties.

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd. Dit onderhoud heeft tot doel de nederlandstalige en franstalige kandidaten te vergelijken wat betreft hun competenties, relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de voorzitter, door de bevoegde minister of bevoegde staatssecretaris;

2° voor de werving van de houders van de overige managementfuncties, door de voorzitter.

Un rapport de chaque entretien relatif au résultat de cette comparaison est rédigé. Ce rapport est joint au dossier de désignation.

§ 3. Après épuisement du groupe A, la procédure visée aux §§ 1<sup>er</sup> et 2 se répète avec les candidats du groupe B.

#### Section IV. — De la désignation

**Art. 10.** § 1<sup>er</sup>. Les candidats choisis conformément à l'article 9, sont désignés pour une période de six ans :

1° pour la fonction de président du comité de direction, par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre concerné;

2° pour les autres fonctions de management, par le Roi, sur proposition du ministre concerné et le cas échéant le Secrétaire d'Etat concerné, après proposition du président du comité de direction.

Par dérogation au § 1<sup>er</sup> les agents des Affaires étrangères qui font partie des carrières extérieures et qui sont désignés à une fonction de management, ont le choix entre un mandat de quatre ou de six ans.

Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, 1°, le président du comité de direction du service public fédéral "Chancellerie et Services généraux" reçoit un mandat jusqu'à la date de désignation du successeur du Premier Ministre.

§ 2. Par dérogation au § 1<sup>er</sup>, le Roi désigne, dans un service public fédéral de programmation, le président sur proposition du ministre concerné et le cas échéant le Secrétaire d'Etat ainsi que les autres titulaires des fonctions de management, sur proposition du ministre concerné et le cas échéant le Secrétaire d'Etat, après présentation par le président. Ils sont désignés pour la durée de l'existence du service public fédéral de programmation et, au plus, pour six ans.

§ 3. Par dérogation aux articles 28 à 33quinquies de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management ne sont pas soumis à un stage.

#### CHAPITRE IV. — Modalités de l'exercice des fonctions de management

##### Section I<sup>re</sup> — Du plan de management du titulaire d'une fonction de management

**Art. 11.** Dans les trois mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par le titulaire de la fonction de management aux organes qui ont mené l'entretien complémentaire visé à l'article 9.

Le plan de management comporte au moins la description des éléments suivants :

1° la définition précise des missions générales de gestion qui incombent au titulaire de la fonction de management et ses obligations en la matière;

2° les objectifs stratégiques à atteindre par lui et ses obligations en la matière;

3° les objectifs opérationnels à atteindre par lui et ses obligations en la matière;

4° les moyens budgétaires attribués.

Le plan opérationnel comporte au moins la description des éléments suivants :

1° la mise en œuvre, dans le cadre d'un plan opérationnel annuel comprenant une projection sur trois ans, des prestations concrètes résultant de l'exécution des missions de gestion et des objectifs stratégiques et opérationnels mentionnés dans le plan de management, en tenant compte des moyens budgétaires;

2° le budget, sur base annuelle, nécessaire à la mise en œuvre des prestations visées au 1°.

Le projet de plan de management et le projet de plan opérationnel d'action sont établis par le titulaire de la fonction de management sur la base des informations fournies par les organes visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, notamment en ce qui concerne les moyens mis à sa disposition et compte tenu du plan stratégique visé à l'article 3 de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

Dans le mois qui suit la réception des projets, les organes visés à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup> et 2, définissent le plan de management et le plan opérationnel.

Van elk onderhoud wordt een verslag houdende het resultaat van deze vergelijking opgemaakt. Dit verslag wordt bij het aanstellingsdossier gevoegd.

§ 3. Bij uitputting van groep A, wordt de procedure vermeld in §§ 1 en 2 herhaald voor de kandidaten van groep B.

#### Afdeling IV. — De aanstelling

**Art. 10.** § 1. De kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 9, worden voor een periode van zes jaar aangesteld :

1° voor de functie van voorzitter van het directiecomité, door de Koning bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel van de betrokken minister;

2° voor de overige managementfuncties, door de Koning, op voorstel van de betrokken minister en in voorkomend geval de betrokken staatssecretaris, na voordracht door de voorzitter van het directiecomité.

In afwijking van § 1 hebben de ambtenaren van Buitenlandse Zaken die deel uitmaken van de externe loopbanen en aangeduid worden in een managementfunctie, de keuze tussen een mandaat van vier jaar of zes jaar.

In afwijking van § 1, 1°, krijgt de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst "Kanselarij en Algemene diensten" een mandaat tot de datum van aanstelling van de opvolger van de Eerste Minister.

§ 2. In afwijking van § 1, stelt de Koning, binnen een programmatische federale overheidsdienst, de voorzitter aan, op voorstel van de betrokken minister en in voorkomend geval de betrokken staatssecretaris, evenals de overige houders van een managementfunctie en dit eveneens op voorstel van de betrokken minister en in voorkomend geval de betrokken staatssecretaris, na voordracht door de voorzitter. Zij worden aangesteld voor de duur van het bestaan van de programmatische federale overheidsdienst en uiterlijk voor zes jaar.

§ 3. In afwijking van de artikelen 28 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, moeten de houders van een managementfunctie geen stage doormaken.

#### HOOFDSTUK IV. — Nadere regels betreffende de uitoefening van de managementfuncties

##### Afdeling I. — Het managementplan van de houder van een managementfunctie

**Art. 11.** Binnen een termijn van drie maanden na de aanstelling wordt door de houder van de managementfunctie een ontwerp van managementplan en operationeel plan bezorgd aan de organen die het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9, geleid hebben.

Het managementplan bevat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

1° de precieze omschrijving van de algemene beheersopdrachten van de houder van de managementfunctie en zijn verplichtingen terzake;

2° de strategische doelstellingen die hij moet bereiken en zijn verplichtingen terzake;

3° de operationele doelstellingen die hij moet bereiken en zijn verplichtingen terzake;

4° de toegekende budgettaire middelen.

Het operationeel plan omvat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

1° de uitwerking in het raam van een jaarlijks operationeel plan met horizon van drie jaar van de concrete prestaties voortvloeiend uit de uitvoering van de beheersopdrachten en de strategische en operationele doelstellingen die in het managementplan vermeld zijn, rekening houdend met de budgettaire middelen;

2° de begroting op jaarbasis voor de uitvoering van de in 1° bedoelde prestaties.

Het ontwerp van managementplan en het ontwerp van operationeel plan worden door de houder van de managementfunctie opgesteld op basis van de door het in het eerste lid vermelde organen verstrekte informatie, met name wat de hem ter beschikking gestelde middelen betreft en rekening houdend met het strategisch plan, bedoeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

In de maand volgend op de ontvangst van de ontwerpen leggen de organen, bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2, het managementplan en het operationeel plan vast.

Le plan de management et le plan opérationnel sont adaptés de commun accord.

*Section II. — Modalités relatives à l'exécution des fonctions de management*

**Art. 12.** Pendant la durée de leur mandat, le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction de management, à l'exception des dispositions dérogoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management font partie du niveau 1. Ils se trouvent hiérarchiquement au-dessus des rangs 15.

**Art. 13.** Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le titulaire d'une fonction de management qui, au moment de sa désignation, est nommé à titre définitif au sein des services publics visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée du mandat. Leur emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entretemps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

**Art. 14.** Le titulaire d'une fonction de management exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;

2° un congé pour poser sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils des régions et des communautés ou des conseils provinciaux ou pour exercer une fonction dans une cellule stratégique ou dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre du Gouvernement d'une Communauté, d'une Région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou du Collège de la Commission communautaire française;

3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;

4° un congé pour accueil et formation;

5° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

6° un congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades;

7° un congé pour mission d'intérêt général;

8° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle;

9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;

10° un congé tel que visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique et à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes.

**Art. 15.** § 1<sup>er</sup>. Sur base du résultat de la pondération de fonction pour une fonction classée dans le même groupe, les titulaires d'une fonction de management bénéficient d'une rémunération totale annuelle brute identique.

Le système de pondération des fonctions, les critères objectifs qui sont à la base de ce système et la méthodologie de la rémunération sont fixés par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Het managementplan en het operationeel plan worden aangepast in onderling overleg.

*Afdeling II. — Nadere regelen betreffende de uitvoering van de managementfuncties*

**Art. 12.** Tijdens de duur van hun mandaat is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het rijkspersoneel van toepassing op de houders van een managementfunctie.

Voor de toepassing van het statuut van het rijkspersoneel maken de houders van een managementfunctie deel uit van niveau 1. Ze staan hiërarchisch boven de rangen 15.

**Art. 13.** De houder van een managementfunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd is in de overheidsdiensten, bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, wordt, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van het mandaat. Hun betrekking kan vacant verklaard worden na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

**Art. 14.** De houder van een managementfunctie oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd deze die het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreffen;

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden of van de provincieraden of om een ambt uit te oefenen in een cel beleidsvoorbereiding of het kabinet van een minister of een staatssecretaris of in het kabinet van de voorzitter of van een lid van de regering van een Gemeenschap, van een Gewest, van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van het College van de Franse Gemeenschapscommissie;

3° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid als vrijwillige indienstnemer bij dit korps;

6° geen verlof krijgen om minder-validen en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid;

9° geen afwezigheid van lange duur voor persoonlijke aangelegenheden verkrijgen;

10° geen verloven krijgen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de rijksdiensten en in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten.

**Art. 15.** § 1. Op basis van het resultaat van de functieweging voor een in dezelfde groep geklasseerde functie genieten de houders van een managementfunctie een gelijk bruto jaarlijks beloningspakket.

Het functiewegingssysteem, de objectieve criteria die aan de basis liggen van dit systeem en de beloningsmethodiek worden bepaald bij koninklijk besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd.



§ 2. La rémunération totale annuelle brute des titulaires d'une fonction de management comprend :

- 1° un traitement brut mensuel;
- 2° la participation à un régime de pension complémentaire, financé par des cotisations personnelles et patronales.

§ 3. Outre les rémunérations prévues aux §§ 1<sup>er</sup> et 2, la rémunération totale peut prévoir le remboursement forfaitaire de frais et la mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées.

#### CHAPITRE V. — De l'évaluation du titulaire d'une fonction de management

**Art. 16.** § 1<sup>er</sup>. Chaque titulaire d'une fonction de management est évalué tous les deux ans; la première évaluation a lieu deux ans après le début du mandat. Au plus tard six mois avant la fin de son mandat, il reçoit une évaluation finale globale.

§ 2. L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire d'une fonction de management portent sur les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que prévus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11.

§ 3. L'évaluation des titulaires d'une fonction de management se fait par l'organe ou les organes visés à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup> et 2.

Pour l'évaluation, l'évaluateur est assisté par un bureau externe. Ce bureau a pour mission l'évaluation de la réalisation des objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11.

**Art. 17.** L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management donnent lieu à la mention "insuffisant" lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que prévus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11, n'ont manifestement pas été réalisés.

L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management donne lieu à la mention "très bon" lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que prévu dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11, ont tous été réalisés d'une façon optimale.

**Art. 18.** Dans tous les cas, l'évaluateur a un entretien de fonctionnement avec la personne à évaluer en vue de son évaluation. Comme préparation à cet entretien, la personne à évaluer établit une auto-évaluation qu'il transmet à l'évaluateur cinq jours calendrier avant l'entretien. Cette auto-évaluation écrite est jointe au dossier d'évaluation.

Après l'entretien d'évaluation, l'évaluateur finalise le rapport d'évaluation qui est transmis, contre récépissé, à l'évalué dans les quinze jours calendrier qui suivent l'entretien d'évaluation.

**Art. 19.** Lorsqu'une évaluation intermédiaire donne lieu à une mention "insuffisant" ou lorsqu'une évaluation finale ne donne pas lieu à la mention finale "très bon", l'évalué peut, dans les quinze jours calendrier qui suivent la réception du rapport d'évaluation, introduire un recours auprès du même organe ou des mêmes organes visés à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup> et 2. En vue de l'audience de recours, l'intéressé :

1. est convoqué au moins huit jours calendrier avant l'audience;
2. s'il le souhaite, peut être assisté du défenseur de son choix;
3. se voit offrir la possibilité de consulter son dossier d'évaluation.

#### CHAPITRE VI. — De la fin du mandat et de son non renouvellement

##### Section I<sup>re</sup>. — De la fin du mandat

##### Sous-section I<sup>re</sup>. — De la fin de plein droit

**Art. 20.** Le mandat prend fin de plein droit au terme des périodes visées à l'article 10.

Le mandat du titulaire de la fonction de management peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute.

##### Sous-section II. — De la fin anticipée

**Art. 21.** § 1<sup>er</sup>. Si l'évaluation visée à l'article 16, § 1<sup>er</sup>, conduit à une mention "insuffisant", il est mis fin au mandat du titulaire de la fonction de management.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 13, dont le mandat prend prématurément fin en raison d'une mention "insuffisant", reçoit une indemnité de départ selon les règles fixées par Nous.

§ 2. Het bruto jaarlijks beloningspakket van de houders van een managementfunctie bevat :

- 1° een maandelijks brutowedde;
- 2° deelname aan een aanvullende pensioenregeling, gefinancierd door persoonlijke en werkgeversbijdragen.

§ 3. Bovenop de in de §§ 1 en 2 vermelde bezoldigingen, kan het beloningspakket in een forfaitaire terugbetaling voorzien voor gemaakte onkosten en het ter beschikking stellen van een dienstvoertuig dat voor privé-doelinden mag gebruikt worden.

#### HOOFDSTUK V. — De evaluatie van de houder van een managementfunctie

**Art. 16.** § 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tweejaarlijks geëvalueerd; de eerste evaluatie grijpt plaats twee jaar na het begin van het mandaat. Ten laatste zes maand vóór het einde van het mandaat krijgt hij een globale eindevaluatie.

§ 2. De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van een managementfunctie betreffen de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11.

§ 3. De evaluatie van een managementfunctie geschiedt door het orgaan of de organen, bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2.

Voor de evaluatie wordt de evaluator bijgestaan door een extern bureau. Dit bureau heeft als opdracht de evaluatie van het bereiken van de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, na te gaan.

**Art. 17.** De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, klaarblijkelijk niet werden verwezenlijkt.

De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding "zeer goed" wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, in hun geheel optimaal werden verwezenlijkt.

**Art. 18.** In ieder geval heeft de evaluator met het oog op een evaluatie een functioneringsgesprek met de te evalueren persoon. Als voorbereiding op dit gesprek maakt de te evalueren persoon een zelfevaluatie op die hij vijf kalenderdagen voor het gesprek overmaakt aan de evaluator. Deze schriftelijke zelfevaluatie maakt deel uit van het evaluatiedossier.

Na het evaluatiegesprek finaliseert de evaluator het evaluatieverslag dat binnen de vijftien kalenderdagen na het evaluatiegesprek tegen ontvangst aan de geëvalueerde wordt bezorgd.

**Art. 19.** Wanneer een tussentijdse evaluatie resulteert in een vermelding "onvoldoende" of een eindevaluatie niet resulteert in een eindvermelding "zeer goed", kan de geëvalueerde binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag beroep instellen bij hetzelfde orgaan of dezelfde organen, bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2. Met het oog op de beroepszitting, wordt de betrokkene :

1. opgeroepen ten laatste acht kalenderdagen voor de zitting;
2. indien hij dit wenst, bijgestaan door een verdediger van zijn keuze;
3. de mogelijkheid geboden zijn evaluatiedossier te raadplegen.

#### HOOFDSTUK VI. — Einde van het mandaat en de niet-hernieuwing ervan

##### Afdeling I. — Einde van het mandaat

##### Onderafdeling I. — Einde van rechtswege

**Art. 20.** Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10.

Het mandaat van de houder van de managementfunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger.

##### Onderafdeling II. — Vroegtijdige beëindiging

**Art. 21.** § 1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 16, § 1, leidt tot een vermelding "onvoldoende", wordt het mandaat van de houder van de managementfunctie beëindigd.

§ 2. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende", krijgt een beëindigingsvergoeding volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 13 dont le mandat prend fin avant l'expiration du terme suite à une évaluation "insuffisant" est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral.

Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral Personnel et Organisation.

**Art. 22.** Il est mis fin prématurément au mandat de président du Comité de direction visé à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, lors de la désignation du successeur du Premier Ministre au cours de la législature. L'article 25 n'est pas applicable en ce cas.

**Art. 23.** Si le titulaire d'une fonction de management demande qu'il soit mis fin à son mandat un préavis de six mois est requis si les organes visés à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup> et 2 sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation prévues à l'article 21, § 3, sont également applicables dans ce cas.

#### Section II. — Du non renouvellement

**Art. 24.** § 1<sup>er</sup>. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale "insuffisant" et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat bénéficie d'une indemnité de réintégration, selon les règles fixées par Nous.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale "insuffisant" et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat, a le choix entre, d'une part, la démission volontaire de son emploi statutaire et le paiement de l'indemnité de réintégration visée au § 1<sup>er</sup> et, d'autre part, la réaffectation dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral.

Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral Personnel et Organisation.

#### CHAPITRE VII. — Du renouvellement du mandat

**Art. 25.** Si le titulaire d'une fonction de management pose sa candidature pour la même fonction au sein de son service public fédéral et s'il a reçu la mention finale "très bon", les organes visés à l'article 9, §§ 1<sup>er</sup> et 2, lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 10.

Par dérogation aux dispositions des sections II et III du Chapitre III, il est réputé, en ce cas, avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 5, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

#### CHAPITRE VIII. — Dispositions transitoires

**Art. 26.** Pour la première désignation des présidents du Comité de direction et des titulaires d'une fonction de management - 1, les années prestées au moins en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 sont prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience de management visés à l'article 6, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2.

Par dérogation à l'article 7, les descriptions de fonction et les profils de compétence sont fixés, lors de la création du service public fédéral, par le ministre concerné ou par le secrétaire d'Etat concerné avec soutien méthodologique du service compétent du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions.

Jusqu'à la désignation du président du Comité de direction ou du président, chaque commission de sélection est composée, en dérogation à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, par l'Administrateur délégué du SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale et il y a concertation avec le ministre concerné ou le secrétaire d'Etat concerné pour les profils des membres de la commission de sélection. Le ministre ou le secrétaire d'Etat remplace le président du Comité de direction ou le président lors de l'entretien complémentaire visé à l'article 9 et dès lors également lors de la proposition visée à l'article 10.

§ 3. De in artikel 13 vermelde houder van een managementfunctie van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende", wordt gereffecteerd in een passende functie hem voorgesteld door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst.

Zo de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

**Art. 22.** Het mandaat van de voorzitter van het directiecomité, bedoeld in artikel 10, § 1, derde lid, wordt vroegtijdig beëindigd bij de aanstelling van de opvolger van de Eerste Minister tijdens de zittingsperiode. Artikel 25 is in dit geval niet van toepassing.

**Art. 23.** Indien de houder van een managementfunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is, zo de organen bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2 akkoord gaan, een opzegging van zes maand vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden. De bepalingen inzake reëffectatie voorzien in artikel 21, § 3, zijn in dit geval eveneens van toepassing.

#### Afdeling II. — Niet-hernieuwing

**Art. 24.** § 1. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, die geen eindevaluatie "onvoldoende" heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, geniet een herintegratievergoeding, volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 2. De in artikel 13 vermelde houder van een managementfunctie die geen eindevaluatie "onvoldoende" heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, heeft de keuze tussen enerzijds het vrijwillig ontslag uit zijn statutaire betrekking en de uitbetaling van de in § 1 bedoelde herintegratievergoeding, en anderzijds de reëffectatie in een passende functie die hem wordt voorgesteld door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst.

Zo de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

#### HOOFDSTUK VII. — Hernieuwing van het mandaat

**Art. 25.** Indien de houder van een managementfunctie zich kandideert voor dezelfde functie binnen zijn federale overheidsdienst en hij bij zijn eindevaluatie de vermelding "zeer goed" heeft gekregen, geven de organen, bedoeld in artikel 9, § 1 en 2, hem een nieuw mandaat overeenkomstig artikel 10.

In afwijking van de bepalingen van Hoofdstuk III, Afdelingen II en III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de in artikel 5 vermelde vergelijkende selectie, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

#### HOOFDSTUK VIII. — Overgangsbepalingen

**Art. 26.** Bij de eerste aanstelling van de voorzitters van het Directiecomité en de houders van een managementfunctie -1, worden de jaren gepresteerd als titularis van een graad van rang 13 in aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring bedoeld in artikel 6, § 1, tweede lid.

In afwijking van artikel 7 worden de functiebeschrijvingen en competentieprofielen bij de oprichting van de federale overheidsdienst vastgesteld door de betrokken minister of staatssecretaris met methodologische ondersteuning van de bevoegde dienst van de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken.

Zolang de voorzitter van het Directiecomité of de voorzitter niet is aangesteld, wordt in afwijking van artikel 8, § 1, elke selectiecommissie samengesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid en is er voor wat betreft de profielen van de leden van elke selectiecommissie samenspraak met de betrokken minister of staatssecretaris. De minister of de betrokken staatssecretaris vervangt de voorzitter van het directiecomité of de voorzitter bij het aanvullend onderhoud bedoeld in artikel 9 en derhalve ook bij de voordracht bedoeld in artikel 10.

**Art. 27.** Les grades de rang 17 et 16 sont supprimés au moment du transfert d'office de leurs titulaires vers un service public fédéral. Ces titulaires conservent leur grade à titre personnel.

Les titulaires des grades supprimés de rang 17 et 16 qui ne sont pas désignés pour une fonction de management, ne sont plus intégrés dans la structure hiérarchique. Ils sont désignés comme chargé de mission par le ministre en ce qui concerne le rang 17 et par le président du comité de direction, en ce qui concerne le rang 16.

La mission est déterminée, après concertation, par le ministre pour le titulaire du grade supprimé de rang 17 et, après concertation, par le président du comité de direction pour le titulaire du grade supprimé de rang 16.

Ils conservent le bénéfice de leur échelle de traitement, liée à leur grade supprimé.

#### CHAPITRE IX. — Dispositions abrogatoires et finales

**Art. 28.** L'article 74bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, remplacé par l'arrêté royal du 31 mars 1995, est abrogé.

**Art. 29.** Les arrêtés royaux suivants sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics;

2° l'arrêté royal du 20 avril 1999 déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics est applicable à certains organismes d'intérêt public et aux institutions publiques de sécurité sociale;

3° l'arrêté royal du 20 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 1966 relatif à la désignation d'adjoints bilingues dans les services centraux;

4° l'arrêté royal du 20 avril 1999 créant le Conseil supérieur de la Fonction publique;

5° l'arrêté royal du 30 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public et modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public;

6° l'arrêté royal du 30 avril 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion de certains services publics;

7° l'arrêté royal du 25 mai 1999 fixant le programme de la formation pour le brevet de direction.

**Art. 30.** L'arrêté royal du 2 mai 2001 concernant la désignation et l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux est retiré.

**Art. 31.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 32.** Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 29 octobre 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,  
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de la Fonction publique  
et de la Modernisation de l'administration,  
L. VAN DEN BOSSCHE

**Art. 27.** De graden van rang 17 en 16 worden afgeschaft bij de ambtshalve overheveling van hun titularissen naar een federale overheidsdienst. Deze titularissen behouden hun graad ten persoonlijke titel.

De titularissen van de afgeschafte graden van rang 17 en 16 die niet aangesteld worden in een managementfunctie, worden niet meer geïntegreerd in de hiërarchische structuur. Ze worden aangeduid als opdrachthouder door de minister voor wat betreft de rang 17 en door de voorzitter van het directiecomité voor wat betreft de rang 16.

De opdracht wordt bepaald, wat de titularis van de afgeschafte graad van rang 17 betreft, na overleg, door de minister en wat de titularis van de afgeschafte graad van rang 16, na overleg, door de voorzitter van het directiecomité.

Zij behouden het voordeel van hun weddenschaal verbonden aan hun afgeschafte graad.

#### HOOFDSTUK IX. — Opheffings- en slotbepalingen

**Art. 28.** Artikel 74bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, vervangen bij het koninklijk besluit van 31 maart 1995, wordt opgeheven.

**Art. 29.** Volgende koninklijke besluiten worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten;

2° het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot bepaling van de voorwaarden en de modaliteiten volgens dewelke het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten van toepassing is op bepaalde instellingen van openbaar nut en op de openbare instellingen van sociale zekerheid;

3° het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 1966 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten in de centrale diensten;

4° het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende oprichting van de Hoge Raad van Ambtenarenzaken;

5° het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

6° het koninklijk besluit van 30 april 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast zijn met het beheer van sommige overheidsdiensten;

7° koninklijk besluit van 25 mei 1999 tot vaststelling van het opleidingsprogramma voor het directiebrevet.

**Art. 30.** Het koninklijk besluit van 2 mei 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten wordt ingetrokken.

**Art. 31.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 32.** Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 29 oktober 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,  
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken  
en Modernisering van de openbare besturen,  
L. VAN DEN BOSSCHE