

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er}, remplacé par la loi du 4 juillet 1989 et modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence;

Considérant que les caisses d'assurances sociales pour travailleurs indépendants doivent pouvoir au plus vite prendre toutes les dispositions utiles pour l'enrôlement des cotisations de l'année 2003 sur la base des fractions reflétant l'incidence des fluctuations de l'indice des prix à la consommation sur la perception des cotisations dues pour l'année 2003;

Sur la proposition de Notre Ministre des Affaires sociales et des Pensions et de Notre Ministre chargé des Classes Moyennes,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. En vue de la fixation des cotisations dues pour l'année 2003 :

1° la fraction visée à l'article 11, § 3, de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, modifié par les lois des 6 février 1976 et 30 mars 1994 et par l'arrêté royal du 19 décembre 1984, est fixée à :

$$\frac{395,50}{372,6903}$$

2° la fraction visée à l'article 14, § 1^{er}, du même arrêté, modifié par la loi du 30 mars 1994, est fixée à :

$$\frac{395,50}{142,7503}$$

Art. 2. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2003.

Art. 3. Notre Ministre chargé des Classes Moyennes est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 13 janvier 2003

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Affaires sociales et des Pensions,
F. VANDENBROUCKE

Le Ministre chargé des Classes, Moyennes,
R. DAEMS

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen bij de wet van 4 juli 1989 en gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen ten spoedigste al de vereiste schikkingen moeten kunnen treffen voor de inkohiering van de bijdragen over het jaar 2003 op grond van de breuken die de invloed weergeven van de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen op de inning van de bijdragen verschuldigd voor het jaar 2003;

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Pensioenen en Onze Minister belast met Middenstand,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Met het oog op de berekening van de bijdragen verschuldigd voor het jaar 2003 :

1° wordt de breuk bedoeld in artikel 11, § 3, van het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, gewijzigd door de wetten van 6 februari 1976 en 30 maart 1994 en door het koninklijk besluit van 19 december 1984, vastgesteld op :

$$\frac{395,50}{372,6903}$$

2° wordt de breuk bedoeld in artikel 14, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd door de wet van 30 maart 1994, vastgesteld op :

$$\frac{395,50}{142,7503}$$

Art. 2. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2003.

Art. 3. Onze Minister belast met Middenstand is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 13 januari 2003.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Sociale Zaken en Pensioenen,
F. VANDENBROUCKE

De Minister belast met Middenstand,
R. DAEMS

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

F. 2003 — 400

[C — 2003/02009]

22 JANVIER 2003. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein des établissements scientifiques de l'Etat et apportant diverses modifications aux statuts du personnel des établissements scientifiques de l'Etat

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 20 avril 1965 relatif au statut organique des établissements scientifiques de l'Etat, notamment les articles 3 et 4, modifiés par l'arrêté royal du 26 mai 1999 et l'article 5, modifié par les arrêtés royaux des 10 mai 1995 et 26 mai 1999;

Vu l'arrêté royal du 21 avril 1965 fixant le statut du personnel scientifique des établissements scientifiques de l'Etat, notamment l'article 7, modifié par les arrêtés royaux des 18 février 1988, 19 novembre 1991, 4 février 1998 et 19 avril 1999, l'article 17, modifié par l'arrêté royal du 17 avril 1999, l'article 18, modifié par les arrêtés royaux des 19 novembre 1991, 4 février 1998, 19 avril 1999 et 9 juin 1999 et l'article 19, modifié par l'arrêté royal du 9 juin 1999;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE

N. 2003 — 400

[C — 2003/02009]

22 JANUARI 2002. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de wetenschappelijke instellingen van de Staat en dat diverse wijzigingen aanbrengt in de personeelsstatuten van de wetenschappelijke instellingen van de Staat

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 20 april 1965 betreffende het statuut der wetenschappelijke instellingen van de Staat, inzonderheid op de artikelen 3 en 4, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 26 mei 1999 en op artikel 5, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 mei 1995 en 26 mei 1999;

Gelet op het koninklijk besluit van 21 april 1965 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel der wetenschappelijke instellingen van de Staat, inzonderheid op artikel 7, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 februari 1988, 19 november 1991, 4 februari 1998 en 19 april 1999, op artikel 17, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 april 1999, op artikel 18, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 19 november 1991, 4 februari 1998, 19 april 1999 en 9 juni 1999 en op artikel 19, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 juni 1999;

Vu l'arrêté royal du 21 avril 1965 portant statut pécuniaire du personnel scientifique de l'Etat, notamment l'article 16, modifié par les arrêtés royaux du 19 avril 1999 et 11 décembre 2001;

Vu l'arrêté royal du 30 avril 1999 fixant le statut du personnel adjoint à la recherche et du personnel de gestion des établissements scientifiques de l'Etat, notamment les articles 9 et 23;

Vu l'arrêté royal du 9 juin 1999 organisant la désignation et l'évaluation des agents chargés de la gestion des établissements scientifiques fédéraux, modifié par l'arrêté royal du 14 juillet 2000;

Vu l'arrêté royal du 13 juin 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion des établissements scientifiques fédéraux, modifié par l'arrêté royal du 14 juillet 2000;

Considérant que, dans le cadre de la modernisation de l'Administration fédérale, il y a lieu d'améliorer la gestion scientifique et administrative des établissements scientifiques de l'Etat;

Considérant que, pour ce faire, il convient d'instaurer, dans ces institutions, un régime de mandats pour la fonction de chef d'établissement et pour certaines fonctions de gestion;

Considérant qu'à cet effet, il est indiqué de leur étendre les principes de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux;

Considérant que le Conseil des Ministres a déjà marqué son accord de principe sur l'instauration d'un régime de mandats pour les chefs des établissements scientifiques de l'Etat dépendant du Ministre qui a la Politieke wetenschappelijke dienst; et

Considérant que pour des raisons de traitement égal d'une part et par le fait que les statuts du personnel s'appliquent à l'ensemble des établissements scientifiques de l'Etat d'autre part, il s'indique que le régime de mandats s'applique à l'ensemble des établissements scientifiques de l'Etat qui ne sont pas visés par la loi spéciale du 13 juillet 2001 portant le transfert de diverses compétences aux régions et communautés;

Considérant que les titulaires de certains emplois de chef d'établissement participent directement à la gestion d'intérêts fondamentaux de l'Etat et qu'en conséquence, ces emplois doivent être réservés aux Belges;

Vu l'avis de la Commission interministérielle de la Politique scientifique fédérale, donné le 18 octobre 2002;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 27 août 2002;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 19 septembre 2002;

Vu le protocole n° 113/3 du 20 novembre 2002 du Comité de secteur I — Administration générale;

Considérant que le présent arrêté doit être publié dans les meilleurs délais pour qu'il soit en toute certitude, applicable aux six emplois de chef d'établissement qui sont vacants ou en en passe de l'être par suite du départ à la retraite de leur titulaire;

Considérant par ailleurs que, sur le plan des principes, le présent règlement reprend, pour une large part, des dispositions qui sont déjà consignées dans l'arrêté royal précité du 29 octobre 2001;

Vu l'urgence;

Vu l'avis n° 34.449/1 du Conseil d'Etat, donné le 28 novembre 2002 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition 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 Ier. — Dispositions générales

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux établissements scientifiques de l'Etat énumérés ci-après :

- 1° les Archives générales du Royaume et les Archives de l'Etat dans les provinces;
- 2° la Bibliothèque royale de Belgique;
- 3° l'Institut d'Aéronomie spatiale de Belgique;
- 4° l'Institut royal des Sciences naturelles de Belgique;
- 5° l'Institut royal du Patrimoine artistique;

Gelet op het koninklijk besluit van 21 april 1965 houdende bezoldigingsregeling van het wetenschappelijk personeel van de Staat, inzonderheid op artikel 16, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 19 april 1999 en 11 december 2001;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het toegevoegd vorsingspersoneel en van het beheerspersoneel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat, inzonderheid op de artikelen 9 en 23;

Gelet op het koninklijk besluit van 9 juni 1999 tot organisatie van de aanwijzing en de evaluatie van de ambtenaren die belast worden met het beheer van de federale wetenschappelijke instellingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 juli 2000;

Gelet op het koninklijk besluit van 13 juni 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast worden met het beheer van de federale wetenschappelijke instellingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 juli 2000;

Overwegende dat, in het kader van de modernisering van het federale overheidsapparaat, het wetenschappelijk en administratief beheer van de wetenschappelijke instellingen van de Staat moet worden verbeterd;

Overwegende dat daartoe in die instellingen een mandatenstelsel moet worden ingevoerd voor de functie van instellingshoofd en voor sommige managementfuncties;

Overwegende dat het te dien einde aangewezen is de beginselen van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten tot hen uit te breiden;

Overwegende dat de Ministerraad zijn principe-akkoord al heeft gegeven voor de invoering van een mandatenstelsel voor de hoofden van de wetenschappelijke instellingen van de Staat die afhangen van de Minister die bevoegd is voor het Wetenschapsbeleid;

Overwegende dat het aangewezen is, om redenen van gelijke behandeling enerzijds en gezien de personeelsstatuten van toepassing zijn op alle wetenschappelijke instellingen van de Staat anderzijds, dat het mandatenstelsel van toepassing is op alle wetenschappelijke instellingen van de Staat waarop de bijzondere wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en de gemeenschappen niet van toepassing is;

Overwegende dat de titularissen van sommige betrekkingen van instellingshoofd rechtstreeks deelnemen aan het beheer van fundamentele staatsbelangen en dat die betrekkingen dientengevolge alleen aan Belgen mogen worden toegekend;

Gelet op het advies van de federale Interministeriële Commissie voor Wetenschapsbeleid, gegeven op 18 oktober 2002;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 27 augustus 2002;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting, gegeven op 19 september 2002;

Gelet op het protocol nr. 113/3 van 20 november 2002 van het Sectorcomité I — Algemeen bestuur;

Overwegende dat dit besluit zo spoedig mogelijk moet worden gepubliceerd opdat het met volle zekerheid toepasbaar is op de zes betrekkingen van instellingshoofd die vacant zijn of op het punt staan vacant te worden verklaard omdat de titularissen ervan met pensioen gaan;

Overwegende bovendien dat, wat de principes betreft, dit reglement voor een groot deel bepalingen overneemt die al zijn opgenomen in voornoemd koninklijk besluit van 29 oktober 2001;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Gelet op het advies nr. 34.449/1 van de Raad van State, gegeven op 28 november 2002 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van 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. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de hierna opgesomde wetenschappelijke instellingen van de Staat :

- 1° het Algemeen Rijksarchief en de Rijksarchieven in de provinciën;
- 2° de Koninklijke Bibliotheek van België;
- 3° het Belgisch Instituut voor Ruimte-aëronomie;
- 4° het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen;
- 5° het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium;

- 6° l'Institut royal météorologique de Belgique;
 7° le Musée royal de l'Afrique centrale;
 8° les Musées royaux d'Art et d'Histoire;
 9° les Musées royaux des Beaux-Arts de Belgique;
 10° l'Observatoire royal de Belgique;
 11° l'Institut scientifique de la Santé publique - Louis Pasteur;
 12° le Centre d'Etude et de Recherches vétérinaires et agrochimiques;
 13° l'Institut national de Criminologie et de Criminologie;
 14° le Centre pénitentiaire de Recherche et d'Observation clinique;
 15° le Musée royal de l'Armée et de l'Histoire militaire.

Art. 2. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

« Ministre », le Ministre ou le Secrétaire d'Etat qui a l'établissement scientifique de l'Etat dans ses attributions;

« président », le président du comité de direction du service public fédéral ou le président du service public fédéral de programmation de l'autorité duquel dépend l'établissement scientifique concerné;

« établissement », un des établissements scientifiques de l'Etat énumérés à l'article 1^{er};

« directeur général », le chef d'un établissement scientifique de l'Etat;

« SELOR », Bureau de Sélection de l'Administration fédérale.

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

Art. 3. § 1^{er}. Les fonctions de management dans les établissements scientifiques de l'Etat sont classées en deux groupes, dans l'ordre hiérarchique suivant :

1° la fonction de management N-1 pour le directeur général de l'établissement;

2° les fonctions de management N-2 pour les directeurs opérationnels et le directeur du service d'appui.

§ 2. Le directeur opérationnel est chargé,

- soit, au sein de l'établissement :

- a) de la conservation et de la valorisation du patrimoine;
- b) de la recherche scientifique et de l'expertise scientifique;

c) de la valorisation du service destiné au tiers;

- soit de la direction d'une implantation géographique distincte du siège central de l'établissement.

La fonction de directeur opérationnel ne peut être créée que dans les établissements énumérés à l'article 1^{er}, 1° à 13°.

§ 3. Le directeur du service d'appui apporte, au sein de l'établissement, un soutien au directeur général pour la gestion des ressources humaines, financières et logistiques.

§ 4. L'organigramme des fonctions de directeur opérationnel est fixé par Nous, pour chaque établissement, sur la proposition du Ministre ou du Secrétaire d'Etat concerné conformément aux dispositions de l'article 4 de l'arrêté royal du 20 avril 1965 relatif au statut organique des établissements scientifiques de l'Etat.

Art. 4. Les fonctions de management sont des fonctions de gestion exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 11.

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

Section 1^{ère}. — Dispositions préliminaires

Art. 5. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles applicables au recrutement du personnel scientifique chargé d'une fonction dirigeante dans un établissement scientifique de l'Etat sont applicables à la sélection et au recrutement des titulaires de la fonction de directeur général ou de directeur opérationnel.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles applicables au recrutement du personnel adjoint à la recherche et de gestion classé dans le niveau 1 sont applicables à la sélection et au recrutement à la fonction de directeur du service d'appui.

6° het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België;

7° het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika;

8° de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis;

9° de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België;

10° de Koninklijke Sterrenwacht van België;

11° het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid - Louis Pasteur;
 12° het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie;

13° het Nationaal Instituut voor Criminologie en Criminologie;

14° het Penitentiair Onderzoeks- en Klinisch Observatiecentrum;

15° het Koninklijk Museum van het Leger en de Krijgsgeschiedenis.

Art. 2. Voor de toepassing van dit besluit moet worden verstaan onder :

« Minister », de Minister of de Staatssecretaris die bevoegd is voor de wetenschappelijke instelling van de Staat;

« voorzitter », de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst of de voorzitter van de programmatorische federale overheidsdienst van de overheid waarvan de betrokken wetenschappelijke instelling afhangt;

« instelling », een van de in artikel 1 opgesomde wetenschappelijke instellingen van de Staat;

« algemeen directeur », het hoofd van een wetenschappelijke instelling van de Staat;

« SELOR », Selectiebureau van de Federale Overheid.

HOOFDSTUK II. — De managementfuncties en hun juridische aard

Art. 3. § 1. De managementfuncties in de wetenschappelijke instellingen van de Staat worden in twee groepen ingedeeld, in de volgende hiërarchische orde :

1° de managementfunctie N-1 voor de algemeen directeur van de instelling;

2° de managementfuncties N-2 voor de operationele directeurs en de directeur van de ondersteunende dienst.

§ 2. De operationeel directeur wordt belast met :

- hetzij, binnen de instelling :

- a) de bewaring en de valorisatie van het patrimonium;
- b) het wetenschappelijk onderzoek en de wetenschappelijke expertise;
- c) de valorisatie van de dienstverlening aan derden;

- hetzij de leiding van een andere geografische vestiging dan de centrale zetel van de instelling.

De functie van operationeel directeur mag slechts in het leven worden geroepen in de instellingen bedoeld in artikel 1, 1° tot 13°.

§ 3. De directeur van de ondersteunende dienst staat binnen de instelling de algemeen directeur bij in het personeels-, financieel en logistiek beheer.

§ 4. Het organogram van de functies van operationeel directeur wordt door Ons vastgelegd, voor elke instelling, op voordracht van de betrokken Minister of Staatssecretaris overeenkomstig de bepalingen van artikel 4 van het koninklijk besluit van 20 april 1965 betreffende het statuut der wetenschappelijke instellingen van de Staat.

Art. 4. De managementfuncties zijn beheersfuncties die worden uitgeoefend in het kader van een mandaat, dat wil zeggen een hernieuwbare tijdelijke aanstelling overeenkomstig artikel 11.

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

Afdeling 1. — Inleidende bepalingen

Art. 5. § 1. Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk, zijn de regels die toepasselijk zijn op de werving van het wetenschappelijk personeel dat belast is met een leidinggevende functie in een wetenschappelijke instelling van de Staat van toepassing op de selectie en de werving van de titularissen van de functie van algemeen directeur of operationeel directeur.

§ 2. Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk, zijn de regels die toepasselijk zijn op de werving van het toegevoegd vorsingspersoneel en het beheerspersoneel dat is ingedeeld in niveau 1 van toepassing op de selectie en de werving van de functie van directeur van de ondersteunende dienst.

§ 3. Les fonctions de management visées aux §§ 1^{er} et 2 sont accessibles aux citoyens des états de l'Espace économique européen à l'exception des fonctions de directeur général des Archives générales du Royaume, de l'Institut national de Criminalistique et de Criminologie et du Musée royal de l'Armée et d'Histoire militaire qui sont considérées comme des fonctions qui comportent une participation, directe ou indirecte, à l'exercice de la puissance publique et des travaux qui ont pour objet la sauvegarde des intérêts généraux de l'Etat ou des autres collectivités publiques.

Section 2. — De la sélection

Art. 6. § 1^{er}. Pour pouvoir participer aux sélections comparatives pour une fonction de management N-1, les candidats doivent exercer une fonction de niveau 1 ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1.

Les candidats doivent en outre posséder une expérience de management d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle 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, de quelque nature que ce soit, d'une institution scientifique ou muséale, d'une université, d'un laboratoire de recherches ou d'une organisation du secteur privé.

Par expérience professionnelle, il y a lieu d'entendre l'exercice d'une fonction de niveau 1 ou y étant assimilée dans un service public de quelle que nature que ce soit, une institution scientifique et muséale, une université, un laboratoire de recherches ou une organisation du secteur privé.

En outre, le candidat à une fonction de management -1 devra disposer d'une expérience scientifique en étant titulaire d'un des diplômes ou de la justification visés à l'article 18, § 2, 1° de l'arrêté royal du 21 avril 1965 fixant le statut du personnel scientifique des établissements scientifiques de l'Etat tel qu'il est modifié par le présent arrêté.

§ 2. Pour pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de management N-2 - directeur du service d'appui, les candidats doivent exercer une fonction de niveau 1 ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1 et avoir depuis au moins six ans une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

§ 3. Pour pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de management N-2 - directeur opérationnel, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 depuis au moins six ans dans un ministère fédéral, un établissement scientifique fédéral, une université 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.

En outre, le candidat à une fonction de management -2 - directeur opérationnel « recherche scientifique et expertise scientifique » devra disposer d'une expérience scientifique en étant titulaire d'un des diplômes ou de la justification visés respectivement à l'article 18, § 3, 1° et à l'article 18, § 2 de l'arrêté royal précité du 21 avril 1965 tel qu'il est modifié par le présent arrêté.

Art. 7. § 1^{er}. 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 compétences afférents à la fonction de management à conférer.

§ 2. La description de fonction et le profil de compétences d'une fonction de management à conférer au sein d'un établissement sont déterminées :

1° pour la fonction de directeur général : par le Ministre sur proposition du président concerné.

Ils sont établis sur la base d'une proposition formulée par le Conseil scientifique commun ou à son défaut par le Conseil scientifique de l'établissement;

2° pour la fonction de directeur opérationnel : par le Ministre sur proposition du président concerné après concertation avec le directeur général de l'établissement concerné.

Ils sont établis sur base d'une proposition formulée par le Conseil scientifique de l'établissement;

3° pour la fonction de directeur du service d'appui, par le Ministre sur proposition du président concerné après concertation avec le directeur général de l'établissement concerné.

§ 3. De managementfuncties als bedoeld in § § 1 en 2 zijn toegankelijk voor burgers van de staten die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte, met uitzondering van de functies van directeur-generaal van het Algemeen Rijksarchief, van het Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie en van het Koninklijk Museum van het Leger en de Krijgsgeschiedenis worden beschouwd als functies die een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden en werkzaamheden omvatten tot bescherming van algemene belangen van de Staat of van andere openbare lichamen.

Afdeling 2. — De selectie

Art. 6. § 1. Om deel te kunnen nemen aan de vergelijkende selecties voor een managementfunctie N-1, moeten de kandidaten een functie van niveau 1 uitoefenen of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

De kandidaten dienen bovendien over een managementervaring van minstens zes jaar te beschikken of tien jaar professionele ervaring te hebben.

Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer van een overheidsdienst van welke aard ook, een wetenschappelijke instelling of een museum, een universiteit, een onderzoekslaboratorium of een organisatie uit de private sector.

Onder professionele ervaring wordt verstaan de uitoefening van een functie van niveau 1 of gelijkgesteld daaraan in een overheidsdienst van welke aard ook, een wetenschappelijke en museuminstelling, een universiteit, een onderzoekslaboratorium of een organisatie uit de private sector.

Bovendien dient de kandidaat voor een managementfunctie -1 te beschikken over een wetenschappelijke ervaring als houder van één van de diploma's of van de verantwoording als bedoeld in artikel 18, § 2, 1° van het koninklijk besluit van 21 april 1965 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat als gewijzigd bij dit besluit.

§ 2. Om deel te kunnen nemen aan een vergelijkende selectie voor een managementfunctie N-2 - directeur van de ondersteunende dienst, moeten de kandidaten een functie van niveau 1 uitoefenen of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1 en minstens zes jaar ervaring hebben inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

§ 3. Om deel te kunnen nemen aan een vergelijkende selectie voor een managementfunctie N-2 - operationeel directeur, moeten de kandidaten sinds minstens zes jaar titularis zijn van een functie van niveau 1 in een federaal ministerie, een federale wetenschappelijke instelling, een universiteit of een federale overheidsdienst als bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

Bovendien dient de kandidaat voor een managementfunctie -2 - operationeel directeur « wetenschappelijk onderzoek en wetenschappelijke expertise » te beschikken over een wetenschappelijke ervaring bewezen als houder van één van de diploma's of van de verantwoording als bedoeld in respectievelijk artikel 18, § 3, 1° en artikel 18, § 2 van het voornoemde koninklijk besluit van 21 april 1965 als gewijzigd bij dit besluit.

Art. 7. § 1. De kandidaten voor een managementfunctie moeten over de competenties, relationele en managementvaardigheden beschikken die zijn vastgelegd in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de toe te kennen managementfunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een toe te kennen managementfunctie binnen een instelling worden vastgelegd :

1° voor de functie van algemeen directeur : door de Minister op voorstel van de betrokken voorzitter.

Ze worden uitgewerkt op basis van een voorstel van de gemeenschappelijke Wetenschappelijke raad of bij ontstentenis daarvan van de Wetenschappelijke raad van de instelling;

2° voor de functie van operationeel directeur : door de Minister op voorstel van de betrokken voorzitter en de algemeen directeur van de betrokken instelling.

Ze worden uitgewerkt op grond van een voorstel van de Wetenschappelijke raad van de instelling;

3° voor de functie van directeur van de ondersteunende dienst : door de Minister op voorstel van de betrokken instelling en de algemeen directeur van de betrokken instelling.

Art. 8. § 1^{er}. La sélection comparative est organisée par rôle linguistique. Les candidats à une fonction de management participent à la sélection comparative dans sa langue le néerlandais ou le français, qui conduit à une inscription en groupes 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 et chaque groupe D les candidats qui ne sont pas aptes à la fonction à exercer.

Dans les groupes A et B, les candidats sont en outre classés.

§ 2. SELOR 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 la surveillance de qualité.

Art. 9. § 1^{er}. Chaque commission de sélection est composée par l'administrateur délégué de SELOR. Les profils des membres de chaque commission de sélection sont déterminés en concertation avec le Ministre concerné, sur proposition du président concerné pour toutes les fonctions de management.

Chaque commission de sélection comprendra pour moitié des professeurs d'université et pour moitié des experts employés par une autorité publique ou par le secteur non-marchand.

Tous les membres de chaque commission de sélection sont choisis en fonction de leur connaissance des compétences spécifiques de la fonction à conférer.

Chaque commission de sélection est présidée par un délégué de SELOR. Afin d'avoir une approche équivalente, les présidents de la commission néerlandophone et de la commission francophone doivent se concerter.

§ 2. Chaque sélection comparative francophone ou néerlandophone visée à l'article 8, § 1^{er}, contient les étapes suivantes :

1° SELOR décide si les candidats satisfont aux conditions générales et particulières d'admissibilité. Les candidats qui n'y 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.

Deux membres de chaque commission de sélection, désignés en son sein, sont invités à être présents à l'assessment comme observateurs.

Les experts-évaluateurs décrivent l'assessment de chaque candidat et donnent à chacun d'entre eux une des appréciations suivantes : très apte, apte, moins apte et pas apte.

Lors de cette répartition, les observateurs participent à la délibération 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 correspondantes et de donner à chaque candidat une des appréciations suivantes : très apte, apte, moins apte et pas apte.

Deux experts-évaluateurs, désignés par SELOR, sont invités à être présents à l'épreuve comme observateurs.

Lors de la répartition des candidats, les experts-évaluateurs désignés participent à la délibération avec voix consultative.

4° Enfin, chaque commission de sélection et les experts-évaluateurs concernés déterminent ensemble l'évaluation finale des candidats conformément à leurs compétences spécifiques pour leur fonction, ainsi que leurs aptitudes à diriger et répartissent les candidats entre les groupes A, B, C et D. Ils classent les candidats du groupe A et du groupe B.

Ils envoient cette évaluation finale accompagné des résultats partiels à l'autorité investie du pouvoir de désignation afin de l'éclairer de la manière la plus optimale sur le résultat obtenu par chaque candidat.

§ 3. Chaque candidat est informé de sa répartition et/ou de son classement.

Art. 8. § 1. De vergelijkende selectie wordt georganiseerd per taalrol. De kandidaten voor een managementfunctie nemen deel aan de vergelijkende selectie in hun taal, het Nederlands of het Frans, waarna zij in groep A, B, C of D worden ingedeeld.

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 en elke groep D de kandidaten die niet geschikt zijn voor de uit te oefenen functie.

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

§ 2. 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.

Art. 9. § 1. Elke selectiecommissie wordt samengesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR. De profielen van de leden van elke selectiecommissie worden vastgelegd in samenspraak met de betrokken Minister, op voorstel van de betrokken voorzitter voor alle managementfuncties.

Elke selectiecommissie bestaat voor de helft uit universiteitsprofessoren en voor de helft uit experts die tewerkgesteld zijn bij een overheid in de non-profitsector.

Alle leden van elke selectiecommissie worden op basis van hun kennis van de jobspecifieke competenties gekozen.

Elke selectiecommissie wordt voorgezeten door een afgevaardigde van SELOR. Met het oog op een gelijkwaardige aanpak, moeten de voorzitters van de Nederlandstalige commissie en de Franstalige commissie overleg plegen.

§ 2. Elke Nederlandstalige of Franstalige vergelijkende selectie als bedoeld in artikel 8, § 1, bestaat uit volgende stappen :

1° SELOR 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 ten overstaan van externe expert-evaluatoren, aangewezen door SELOR.

Twee leden van en aangewezen in de schoot van elke selectiecommissie worden uitgenodigd om aanwezig te zijn bij het assessment als observator.

De expert-evaluatoren beschrijven het assessment van elke kandidaat en geven aan elk van hen een van de volgende beoordelingen : zeer geschikt, geschikt, minder geschikt en niet geschikt.

Bij deze indeling nemen de observatoren deel aan de beraadslaging met raadgevende stem;

3° Een mondelinge proef, afgenomen door elke selectiecommissie.

Dit gedeelte heeft tot doel de in de desbetreffende functiebeschrijving en competentieprofiel vermelde functiespecifieke competenties van elke kandidaat te toetsen en elke kandidaat één van de volgende beoordelingen te geven : zeer geschikt, geschikt, minder geschikt en niet geschikt.

Twee door SELOR aangewezen expert-evaluatoren worden uitgenodigd om aanwezig te zijn met raadgevende stem.

Bij de indeling van de kandidaten nemen de aangewezen expert-evaluatoren deel aan de beraadslaging met raadgevende stem.

4° Tot slot maken de leden van elke selectiecommissie en de expert-evaluatoren samen de evalueatie op van de kandidaten overeenkomstig hun functie-specifieke competenties en hun leidinggevende vaardigheden en delen deze in groep A, B, C of D in. Zij rangschikken de in groep A en in groep B ingedeelde kandidaten.

Zij sturen deze evalueatie vergezeld van de deelresultaten aan de overheid die gemachtigd is om de kandidaten aan te stellen, teneinde haar zo optimaal mogelijk in te lichten over het door elke kandidaat behaalde resultaat.

§ 3. Elke kandidaat wordt ingelicht over zijn indeling en/of zijn rangschikking.

Section 3. — Du recrutement

Art. 10. § 1^{er}. SELOR transmet l'ensemble des résultats de la sélection comparative francophone et néerlandophone visée à l'article 9, § 2 au Ministre et au président concernés.

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 préétablie et le profil de compétence préétabli afférents à la fonction de management à conférer. Cet entretien est mené par le président concerné pour les candidats aux fonctions de directeur général et par le directeur général concerné pour les candidats aux fonctions de directeur du service d'appui et de directeur opérationnel.

Un rapport des entretiens relatif au résultat de cette comparaison est rédigé. Ce rapport est joint au dossier de désignation.

Après épuisement du groupe A, la procédure est répétée avec les candidats du groupe B.

§ 2. Les candidats sont informés du résultat du recrutement.

Section 4. — De la désignation

Art. 11. § 1^{er}. Les candidats, choisis conformément à l'article 10, sont désignés par Nous, sur proposition du Ministre pour une période de six ans.

§ 2. Par dérogation à l'article 9 de l'arrêté royal du 30 avril 1999 fixant le statut du personnel adjoint à la recherche et du personnel de gestion des établissements scientifiques de l'Etat, les titulaires de la fonction de directeur du service d'appui ne sont pas soumis à un stage.

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

Section 1^{ère}. — Du plan de management du titulaire d'une fonction de management

Art. 12. § 1^{er}. Dans les trois mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par chaque titulaire d'une fonction de management à l'organe qui a mené l'entretien visé à l'article 10.

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 oeuvre, 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 oeuvre des prestations visées au 1°.

§ 2. Les projets de plan de management et de plan opérationnel sont établis par le titulaire de la fonction de management sur base des informations fournies par l'organe visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}.

Dans le mois qui suit la réception des projets, les organes visés à l'article 10 arrêtent le plan de management et le plan opérationnel.

Le plan de management et le plan opérationnel sont adaptés de commun accord par les parties concernées.

§ 3. Dans l'institution où existent des règles relatives à la gestion séparée qui prévoient un programme-cadre, il faut tenir compte, lors de l'établissement du plan de management et du plan opérationnel, des objectifs de ce programme-cadre.

Afdeling 3. — De werving

Art. 10. § 1. SELOR bezorgt alle resultaten van de Nederlandstalige en Franstalige vergelijkende selectie als bedoeld in artikel 9, § 2 aan de betrokken Minister en voorzitter.

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 vooraf bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de toe te kennen managementfunctie. Dat onderhoud wordt geleid door de betrokken voorzitter voor de kandidaten voor de functie van algemeen directeur en door de betrokken algemeen directeur voor de kandidaten voor de functie van directeur van de ondersteunende dienst en van operationeel directeur.

Van het resultaat van de onderhouden wordt een verslag opgemaakt welk die vergelijking weergeeft. Dat verslag wordt bij het aanstellingsdossier gevoegd.

Bij uitputting van groep A, wordt de procedure herhaald voor de kandidaten van groep B.

§ 2. De kandidaten worden ingelicht over het resultaat van de werving.

Afdeling 4. — De aanstelling

Art. 11. § 1. De kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 10, worden door Ons, op voordracht van de Minister, voor een periode van zes jaar aangesteld.

§ 2. In afwijking van artikel 9 van het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het toegevoegd vorsingspersoneel en van het beheerspersoneel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat, moeten de titularissen van de functie van directeur van de ondersteunende dienst geen stage lopen.

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

Afdeling 1. — Het managementplan van de titularis van een managementfunctie

Art. 12. § 1. Binnen een termijn van drie maanden na de aanstelling, worden door elke titularis van een managementfunctie een ontwerp van managementplan en een ontwerp van operationeel plan bezorgd aan het orgaan dat het onderhoud als bedoeld in artikel 10 heeft geleid.

Het *managementplan* bevat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

- 1° de precieze omschrijving van de algemene beheersopdrachten van de titularis 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 prestaties als bedoeld in 1°.

§ 2. De ontwerpen van managementplan en van operationeel plan worden door de titularis van de managementfunctie opgesteld aan de hand van de door het in § 1, eerste lid vermelde orgaan verstrekte informatie.

In de maand volgend op de ontvangst van de ontwerpen leggen de organen als bedoeld in artikel 10 het managementplan en het operationeel plan vast.

Het managementplan en het operationeel plan worden aangepast in onderling overleg door de betrokken partijen.

§ 3. In de instelling waar regels inzake afzonderlijk beheer bestaan die in een kaderprogramma voorzien, moet bij de opmaak van het managementplan en het operationeel plan rekening gehouden worden met de doelstellingen van dit kaderprogramma.

*Section 2. — Modalités
relatives à l'exécution des fonctions de management*

Art. 13. § 1^{er}. Pendant la durée de leur mandat, le statut du personnel scientifique chargé d'une fonction dirigeante dans les établissements scientifiques de l'Etat est d'application aux titulaires d'une fonction de directeur général ou de directeur opérationnel, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut, les titulaires d'une des fonctions de management énumérées à l'alinéa 1^{er} font partie du niveau 1 et sont classés hiérarchiquement au-dessus des rangs 15.

§ 2. Pendant la durée de leur mandat, le statut du personnel adjoint à la recherche ou du personnel de gestion des établissements scientifiques de l'Etat est d'application aux titulaires de la fonction de directeur du service d'appui, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut, les titulaires de la fonction de management visée à l'alinéa 1^{er} font partie du niveau 1 et sont classés hiérarchiquement au-dessus des rangs 15.

Art. 14. 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 d'un des services publics visés à l'article 1^{er}, § 1^{er} 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.

Son 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. 15. 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 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, 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 aux 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 ou pour mission scientifique tel que visé à l'article 22bis de l'arrêté royal précité du 21 avril 1965;

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 ce groupe.

Art. 16. § 1^{er}. 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.

*Afdeling 2. — Nadere regels
betreffende de uitvoering van de managementfuncties*

Art. 13. § 1. Tijdens de duur van hun mandaat, is het statuut van het wetenschappelijk personeel dat is belast met een leidinggevende functie in de wetenschappelijke instellingen van de Staat van toepassing op de titularissen van een functie van algemeen directeur of van operationeel directeur, behoudens de afwijkende bepalingen in dit besluit.

Voor de toepassing van het statuut, maken de titularissen van een van de in het eerste lid opgesomde managementfuncties deel uit van niveau 1 en worden zij hiërarchisch boven de rangen 15 gerangschikt.

§ 2. Tijdens de duur van hun mandaat, is het statuut van het toegevoegd vorsingspersoneel of van het beheerspersoneel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat van toepassing op de titularissen van de functie van directeur van de ondersteunende dienst, behoudens de afwijkende bepalingen van dit besluit.

Voor de toepassing van het statuut, maken de titularissen van de managementfunctie als bedoeld in het eerste lid deel uit van niveau 1 en worden zij hiërarchisch boven de rangen 15 gerangschikt.

Art. 14. De titularis van een managementfunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd is in de overheidsdiensten als 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.

Zijn betrekking kan vacant worden verklaard na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

Art. 15. De titularis 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 verzorging 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 ontvangst en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerbescherming, als vrijwilliger bij dit korps;

6° geen verlof krijgen om mindervaliden en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof krijgen voor een opdracht van algemeen belang of voor een wetenschappelijke opdracht als bedoeld in artikel 22bis van het voornoemde koninklijk besluit van 21 april 1965;

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

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

10° geen verloven krijgen als 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. 16. § 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.

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 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.

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

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

§ 3. Outre la rémunération prévue dans le § 2, la rémunération totale peut prévoir le remboursement forfaitaire de frais. La mise à disposition d'une voiture de fonction pouvant être utilisée à des fins privées peut être accordée aux agents désignés à une fonction de management.

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

Art. 17. § 1^{er}. 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 concernent les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 12.

§ 3. L'évaluation des titulaires d'une fonction de management se fait par l'organe ou les organes visés à l'article 10.

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 12.

Art. 18. L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management sont conclues par la mention « insuffisant » lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 12, n'ont manifestement pas été réalisés.

L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management est conclue par la mention « très bon » lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le contrat de management et le plan opérationnel visés à l'article 12, ont tous été réalisés d'une façon optimale.

Art. 19. 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. 20. 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 organes visés à l'article 10. En vue de l'audience de recours, l'intéressé :

- 1° est convoqué au moins huit jours calendrier avant l'audience;
- 2° dans cet intervalle, se voit offrir la possibilité de consulter son dossier d'évaluation;
- 3° s'il le souhaite, lors de l'audience, est assisté de la personne de son choix.

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

Section 1^{re}. — *De la fin du mandat*

Sous-Section 1^{re}. — *De la fin de plein droit*

Art. 21. Le mandat prend fin de plein droit à la fin de la période visée à l'article 11.

Le mandat du titulaire d'une fonction de management peut être prolongé pour une durée maximale de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute.

Het functiewegingssysteem, de objectieve criteria die aan de basis liggen van dit systeem en de beloningsmethodiek worden bepaald bij 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.

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

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

§ 3. Behoudens het in § 2 vastgelegde beloningspakket, kan in het totale beloningspakket ook voorzien worden in een forfaitaire kostenvergoeding. De personeelsleden aan wie een managementfunctie werd toegekend kunnen een dienstwagen ter beschikking krijgen voor privé-doeleinden.

HOOFDSTUK V. — *De evaluatie van de titularis van een managementfunctie*

Art. 17. § 1. Elke titularis van een managementfunctie wordt tweejaarlijks geëvalueerd : de eerste evaluatie vindt plaats twee jaar na het begin van het mandaat. Uiterlijk zes maanden voor het einde van zijn mandaat krijgt hij een algemene eindevaluatie.

§ 2. De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de titularis van een managementfunctie betreffen de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan als bedoeld in artikel 12.

§ 3. De evaluatie van de titularissen van een managementfunctie geschiedt door het orgaan of de organen als bedoeld in artikel 10.

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 als bedoeld in artikel 12.

Art. 18. De tweejaarlijkse evaluatie en de eind-evaluatie van de titularis 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, als bedoeld in artikel 12, klaarblijkelijk niet werden verwezenlijkt.

De eindevaluatie van de titularis 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, als bedoeld in artikel 12, in hun geheel optimaal werden verwezenlijkt.

Art. 19. 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 aan de evaluator bezorgt. Deze schriftelijke zelfevaluatie maakt deel uit van het evaluatiedossier.

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

Art. 20. Wanneer een tussentijdse evaluatie resulteert in een vermelding « onvoldoende » of een eindevaluatie niet resulteert in een eindvermelding « zeer goed », kan de geëvalueerde binnen vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag beroep instellen bij hetzelfde orgaan of dezelfde organen als bedoeld in artikel 10. Met het oog op de beroepszitting wordt de betrokkene :

- 1° opgeroepen uiterlijk acht kalenderdagen voor de zitting;
- 2° in die tussentijd de mogelijkheid geboden zijn evaluatiedossier te raadplegen;
- 3° indien hij dit wenst, tijdens de zitting bijgestaan door een persoon van zijn keuze.

HOOFDSTUK VI. — *Einde van het mandaat en de niet-vernieuwing ervan*

Afdeling 1. — *Einde van het mandaat*

Onderafdeling 1. — *Einde van rechtswege*

Art. 21. Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periode als bedoeld in artikel 11.

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

Sous-Section 2. — De la fin anticipée

Art. 22. § 1^{er}. Si une des évaluations visées à l'article 18, § 1^{er}, 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 mentionné à l'article 14, dont le mandat prend prématurément fin en raison d'une mention « insuffisant », reçoit une indemnité de départ selon les règles fixées par Nous.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 14 dont le mandat prend fin avant l'expiration du terme suite à une évaluation « insuffisante » est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral ou de son service public fédéral de programmation.

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 ou service public fédéral de programmation, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral Personnel et Organisation.

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 10 sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation prévues à l'article 22, § 3 sont également applicables dans ce cas.

Section 2. — Du non-renouvellement

Art. 24. § 1^{er}. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 14, 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 14, 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^{er} et, d'autre part, la réaffectation dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral ou de son service public fédéral de programmation et une intégration plus favorable selon les modalités fixées par Nous.

Si le titulaire d'une 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 ou de son service public fédéral de programmation, 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 établissement et s'il a reçu la mention « très bon », les organes visés à l'article 10, lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 11.

Par dérogation aux dispositions des Sections 2 et 3 du Chapitre III, il est réputé dans ce cas avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 8 sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

CHAPITRE VIII. — Modification de l'arrêté royal du 21 avril 1965 fixant le statut du personnel scientifique des établissements scientifiques de l'Etat

Art. 26. A l'article 7 de l'arrêté royal du 21 avril 1965 fixant le statut du personnel scientifique des établissements de l'Etat, modifié par les arrêtés royaux des 18 février 1988, 19 novembre 1991, 4 février 1998 et 19 avril 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° au § 1^{er}, 1°, les mots "citoyen de l'Union européenne" sont remplacés par les mots "citoyen d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen";

Onderafdeling 2. — Vroegtijdige beëindiging

Art. 22. § 1. Wanneer een van de evaluaties als bedoeld in artikel 18, § 1, leidt tot een vermelding « onvoldoende », wordt het mandaat van de titularis van de managementfunctie beëindigd.

§ 2. De titularis van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 14, van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd wegens een vermelding « onvoldoende », krijgt een beëindigingsvergoeding volgens de door Ons vastgestelde nadere regels.

§ 3. De in artikel 14 vermelde titularis van een managementfunctie van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd wegens een vermelding « onvoldoende », krijgt een andere passende functie toegewezen door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst of van zijn programmatorische federale overheidsdienst.

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

Art. 23. Indien de titularis van een managementfunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is, zo de organen als bedoeld in artikel 10 akkoord gaan, een opzegging van zes maanden vereist. Deze termijn kan in onderling overleg worden verkort. De bepalingen inzake nieuwe toewijzing als bedoeld in artikel 22, § 3 zijn in dit geval eveneens van toepassing.

Afdeling 2. — Niet-vernieuwing

Art. 24. § 1. De titularis van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 14, 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 regels.

§ 2. De in artikel 14 vermelde titularis 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 herintegratievergoeding als bedoeld in § 1, en anderzijds de toewijzing in een andere passende functie die hem wordt aangeboden door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst of van zijn programmatorische federale overheidsdienst en een gunstigere herintegratie volgens de door Ons vastgestelde nadere regels.

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

HOOFDSTUK VII. — Vernieuwing van het mandaat

Art. 25. Indien de titularis van een managementfunctie zich kandidaat stelt voor dezelfde functie binnen zijn instelling en hij de vermelding « zeer goed » heeft gekregen, geven de organen als bedoeld in artikel 10 hem een nieuw mandaat overeenkomstig artikel 11.

In afwijking van de bepalingen van afdelingen 2 en 3 van Hoofdstuk III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de in artikel 8 vermelde vergelijkende selectie, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

HOOFDSTUK VIII. — Wijziging van het koninklijk besluit van 21 april 1965 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel der wetenschappelijke instellingen van de Staat

Art. 26. In artikel 7 van het koninklijk besluit van 21 april 1965 tot vaststelling van het statuut van het wetenschappelijk personeel der wetenschappelijke inrichtingen van de Staat, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 18 februari 1988, 19 november 1991, 4 februari 1998 en 19 april 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, 1°, worden de woorden « burger van de Europese Unie » vervangen door de woorden « burger van een Staat die deel uitmaakt van de Europese economische ruimte »;

2° au § 2, les mots "citoyen de l'Union européenne" sont remplacés par les mots "citoyen d'un Etat faisant partie de l'Espace économique européen".

Art. 27. L'article 17 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 19 avril 1999, est remplacé par la disposition suivante :

« **Art. 17.** Les fonctions dirigeantes dans un établissement scientifique comportent au maximum trois degrés :

le degré III

le degré II et

le degré I qui est le plus élevé et réservé aux fonctions de management telles qu'elles sont fixées par Nous.

Pour l'application de l'article 26, les agents des degrés III et II sont assimilés aux agents de l'Etat classés dans les rangs 13 et 15.

Les agents du degré I sont classés au-dessus des agents du rang 15. »

Art. 28. Dans l'article 18 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux des 19 novembre 1991, 4 février 1998, 19 avril 1999 et 9 juin 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° le § 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 1^{er}. Le Roi nomme aux fonctions dirigeantes des degrés II et III qui sont conférées après vacance d'emploi »;

2° au § 2 sont apportées les modifications suivantes :

- l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante :

« § 2. Pour être nommé à une fonction dirigeante visée au § 1^{er}, le candidat qui est membre de l'un des établissements visés à l'article 1^{er} doit : »;

- le 1° est remplacé par la disposition suivante :

« 1° soit être porteur du diplôme de docteur obtenu, suite à la défense publique d'une dissertation, dans une université ou dans un établissement assimilé par une des Communautés ou avoir apporté devant le jury de l'établissement la justification visée à l'article 11, 2° ou 13, 2° »;

- au 3°, les mots « aux degrés I et II » sont remplacés par les mots « au degré II »;

3° le § 3, alinéa 1^{er} et 1°, est remplacé par la disposition suivante :

« § 3. Pour être nommé à une fonction dirigeante visée au § 1^{er}, le candidat qui n'est pas membre du personnel scientifique de l'un des établissements visés à l'article 1^{er} doit :

1° être porteur d'un diplôme de fins d'études ou d'une maîtrise délivré par une université ou par un établissement y assimilé par une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou une des Communautés pour la collation des grades académiques.

En cas de nomination d'un citoyen d'un des Etats faisant partie de l'Espace économique européen, porteur d'un diplôme visé à l'alinéa 1^{er}, le Conseil doit faire vérifier préalablement la validité du diplôme présenté par le candidat, conformément à la procédure définie à l'annexe I, chapitre II, § 2 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ».

Art. 29. Dans l'article 19, alinéa 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 9 juin 1999, les mots "à l'exception de la fonction de Chef d'établissement" sont supprimés.

CHAPITRE IX. — Modification de l'arrêté royal du 30 avril 1999 fixant le statut du personnel adjoint à la recherche et du personnel de gestion des établissements scientifiques de l'Etat

Art. 30. Dans l'article 23 de l'arrêté royal du 30 avril 1999 fixant le statut du personnel adjoint à la recherche et du personnel de gestion des établissements scientifiques de l'Etat, il est inséré un littéra C rédigé comme suit :

« C. Le grade de directeur du service d'appui d'un établissement scientifique de l'Etat est conféré, classé et rémunéré selon les dispositions fixées par Nous ».

2° in § 2, worden de woorden «burger van de Europese Unie» vervangen door de woorden «burger van een Staat die deel uitmaakt van de Europese economische ruimte».

Art. 27. Artikel 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 april 1999, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« **Art. 17.** De leidinggevende functies in een wetenschappelijke instelling omvatten maximum drie trappen :

trap III

trap II en

trap I dat de hoogste graad is en voorbehouden is voor de managementfuncties zoals die door Ons worden vastgelegd.

Voor de toepassing van artikel 26, worden de personeelsleden van de trappen III en II gelijkgesteld aan het in rangen 13 en 15 gerangschikte rijkspersoneel.

De personeelsleden van trap I worden boven de personeelsleden van rang 15 gerangschikt.»

Art. 28. In artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 19 november 1991, 4 februari 1998, 19 april 1999 en 9 juni 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° § 1 wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 1. De Koning doet benoemingen in de leidinggevende functies van de trappen II en III die verleend worden in geval van een vacante betrekking, »;

2° in § 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- het eerste lid wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 2. Om benoemd te worden in een leidinggevende functie als bedoeld in § 1, moet de kandidaat die lid is van een van de in artikel 1 vermelde instellingen : »;

- punt 1° wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 1° hetzij houder zijn van het doctorsdiploma dat werd behaald na verdediging in het openbaar van een verhandeling, in een universiteit of in een door een van de Gemeenschappen gelijkgestelde instelling of voor de examencommissie van de instelling de in artikel 11, 2° of 13, 2° vermelde verantwoording te hebben geleverd »;

- in punt 3° worden de woorden « in de trappen I en II » vervangen door de woorden « in de trap II »;

3° § 3, eerste lid en 1°, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« § 3. Om te worden benoemd in een leidinggevende functie als bedoeld in § 1, moet de kandidaat die geen lid is van het wetenschappelijk personeel van een van de in artikel 1 vermelde instellingen :

1° houder zijn van een eindexamen of een master uitgereikt door een universiteit of door een instelling eraan gelijkgesteld door een van de Gemeenschappen of door een examencommissie ingesteld door de Staat of door een van de Gemeenschappen voor de toekenning van de academische graden.

In geval van benoeming van een burger van een staat die deel uitmaakt van de Europese economische ruimte, houder van een in het eerste lid vermelde diploma, moet de Raad voorafgaandelijk de geldigheid van het door de kandidaat voorgelegde diploma natrekken, overeenkomstig de procedure vastgelegd in bijlage I, hoofdstuk II, § 2 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 betreffende het statuut van het rijkspersoneel ».

Art. 29. In artikel 19, eerste lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 juni 1999, worden de woorden "met uitzondering van de functie van instellingshoofd" geschrapt.

HOOFDSTUK IX. — Wijziging van het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het toegevoegd vorsingspersoneel en van het beheerspersoneel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat

Art. 30. In artikel 23 van het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot vaststelling van het statuut van het toegevoegd vorsingspersoneel en van het beheerspersoneel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat, wordt een littéra C ingevoegd, luidende :

« C. De graad van directeur van de ondersteunende dienst van een wetenschappelijke instelling van de Staat wordt toegekend, ingedeeld en bezoldigd volgens de door Ons vastgestelde bepalingen ».

CHAPITRE X. — *Dispositions transitoires, abrogatoires et finales*

Art. 31. Pour la première désignation aux fonctions de management visées à l'article 3, § 1^{er}, 1° les années prestées en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 au moins dans un service public fédéral, un service public fédéral de programmation, un ministère fédéral ou un organisme d'intérêt public fédéral ou en qualité de titulaire d'un grade de rang B au moins du personnel scientifique dans un établissement scientifique de l'Etat sont prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience de management.

Art. 32. Les propositions relatif aux profils des emplois de directeur général qui ont déjà été formulées par le Conseil scientifique commun ou par le Conseil scientifique de l'établissement à la date de publication du présent arrêté, sont considérées comme des propositions au sens de l'article 7, § 2, 1°.

Art. 33. § 1^{er}. Si un poste de directeur général n'est pas pourvu lors de l'exécution du présent arrêté, ses attributions sont exercées par le président dont relève l'établissement scientifique de l'Etat concerné.

§ 2. Au Ministère de la Défense nationale, les attributions du président sont exercées par le directeur général qui a la gestion du personnel civil dans ses attributions.

§ 3. Si le poste de président du Service public de programmation Politique scientifique n'est pas pourvu lors de l'exécution du présent arrêté, ses attributions sont exercées par le secrétaire général des Services fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles.

Art. 34. § 1^{er}. Lors de l'attribution de la fonction de directeur général, les grades liés à la fonction de Chef d'établissement dont les titulaires sont nommés dans un des établissements visés à l'article 1^{er}, sont supprimés.

Les titulaires des grades supprimés à l'alinéa 1^{er} qui ne sont pas désignés pour une fonction de management, ne sont plus intégrés dans la structure hiérarchique de leur établissement.

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

Ils sont désignés comme chargé de mission par le Ministre. La mission est déterminée par le Ministre après concertation avec le président concerné.

§ 2. L'attribution de la fonction de directeur du service d'appui bloque au sein de chaque établissement concerné, un emploi vacant prévu au cadre organique d'un membre du personnel scientifique chargé d'une fonction dirigeante ou à défaut du personnel scientifique ordinaire, désigné par le Ministre.

Art. 35. Sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 9 juin 1999 organisant la désignation et l'évaluation des agents chargés de la gestion des établissements scientifiques fédéraux, modifié par l'arrêté royal du 14 juillet 2000;

2° l'arrêté royal du 13 juin 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion des établissements scientifiques fédéraux, modifié par l'arrêté royal du 14 décembre 2000.

Art. 36. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 37. 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 22 janvier 2003.

ALBERT

Par le Roi :

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

HOOFDSTUK X. — *Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen*

Art. 31. Bij de eerste aanstelling in de in artikel 3, § 1, 1° vermelde managementfuncties, worden de gepresteerde jaren als titularis van een graad van rang 13 in een federale overheidsdienst, een programmatorische federale overheidsdienst, een federaal ministerie of een federale instelling van openbaar nut of als titularis van een graad van rang B van het wetenschappelijk personeel in een wetenschappelijke instelling van de Staat, in aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring.

Art. 32. De voorstellen met betrekking tot de profielen van de betrekkingen van algemeen directeur die op de datum van publicatie van dit besluit al gedaan zijn door de Gemeenschappelijke wetenschappelijke raad of de Wetenschappelijke raad van de instelling, worden beschouwd als voorstellen in de zin van artikel 7, § 2, 1°.

Art. 33. § 1. Zo een betrekking van algemeen directeur niet wordt toegekend bij de uitvoering van dit besluit, worden zijn bevoegdheden uitgeoefend door de voorzitter waaronder de betrokken wetenschappelijke instelling van de Staat ressorteert.

§ 2. Bij het Ministerie van Landsverdediging worden de bevoegdheden van de voorzitter uitgeoefend door de directeur-generaal die bevoegd is voor het beheer van het burgerpersoneel.

§ 3. Zo de betrekking van voorzitter van de Programmatorische Federale Overheidsdienst Wetenschapsbeleid, niet is ingevuld op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit, worden zijn bevoegdheden uitgeoefend door de secretaris-generaal van de Federale diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden.

Art. 34. § 1. Bij de toekenning van de functie van algemeen directeur, worden de graden geschrapt die verbonden zijn met de functie van instellingshoofd waarvan de titularissen benoemd zijn in een van de in artikel 1 vermelde instellingen.

De titularissen van de in het eerste lid afgeschafte graden die niet aangesteld worden in een managementfunctie, worden niet meer geïntegreerd in de hiërarchische structuur van hun instelling.

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

Zij worden aangewezen als opdrachthouder door de Minister. De opdracht wordt bepaald door de Minister na overleg met de betrokken voorzitter.

§ 2. De toekenning van de functie van directeur van de ondersteunende dienst blokkeert in elke betrokken instelling, een in de personeelsformatie vastgelegde openstaande betrekking van een lid van het wetenschappelijk personeel belast met een leidinggevende functie of bij ontstentenis van het gewone wetenschappelijk personeel, aangewezen door de Minister.

Art. 35. Opgeheven worden :

1° het koninklijk besluit van 9 juni 1999 tot organisatie van de aanwijzing en de evaluatie van de ambtenaren die belast worden met het beheer van de federale wetenschappelijke instellingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 juli 2000;

2° het koninklijk besluit van 13 juni 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast worden met het beheer van de federale wetenschappelijke instellingen, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 14 december 2000.

Art. 36. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 37. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 januari 2003.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de Openbare Besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE