

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2006 — 1208

[C — 2006/35334]

**13 JANUARI 2006. — Besluit van de Vlaamse Regering
houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1 en § 3, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid op artikel 67, § 2;

Gelet op het kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, inzonderheid op de artikelen 2, 3 en 5;

Gelet op het decreet tot regeling van strategische adviesraden van 18 juli 2003, inzonderheid op artikel 12, derde lid;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 maart 2002 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Landmaatschappij;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Milieumaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 05 september 2003 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Dienst voor de Scheepvaart;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 26 november 2004 houdende organisatie van Kind en Gezin en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 houdende organisatie van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;

Gelet op besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

Gelet op de akkoorden van de minister, bevoegd voor de pensioenen, gegeven op 16 juni 2004 en 10 september 2004;

Gelet op de akkoorden van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 3 juli 2003 en 13 mei 2004;

Gelet op de protocollen nr. 210.673 en nr. 210.674 van 28 juni 2004 en nr. 226.719 van 7 november 2005 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies nummer 37.378/3 - 38.379/3 van de Raad van State, gegeven op 22 juni 2004 en het advies nummer 39.433/3, gegeven op 6 december 2005, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

Besluit :

DEEL I. — TOEPASSINGSGEBIED EN ALGEMENE BEPALINGEN

TITEL I. — *Toepassingsgebied*

Artikel I 1. Dit besluit is van toepassing op het hierna genoemd personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, met uitzondering van het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia van de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid.

TITEL II. — *Algemene bepalingen*

Art. I 2. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de diensten van de Vlaamse overheid :

- de departementen,
- de intern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen IVA, zonder rechtspersoonlijkheid,
- de IVA met rechtspersoonlijkheid, met uitzondering van
 - . Vlaamse instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO)
- de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen EVA, met uitzondering van
 - . Vlaamse Radio- en Televisieomroep (VRT)
 - . Vlaamse Opera (VLOPERA)
 - . Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM)
 - . Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) wat betreft het instructiepersoneel
- het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden, met uitzondering van de SERV, hierna te noemen de raden;
- het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs, hierna te noemen het Gemeenschapsonderwijs of instelling;

2° een Vlaams ministerie : het departement en de IVA zonder rechtspersoonlijkheid van een beleidsdomein;

3° een entiteit : een departement, een IVA of een EVA;

4° een beleidsdomein : een homogeen beleidsdomein zoals bedoeld in artikel 2 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, bestaande uit een verzameling van beleidsvelden die zowel vanuit politiek als maatschappelijk oogpunt een herkenbaar en samenhangend geheel vormen;

5° beleidsraad : de raad van het homogeen beleidsdomein, waarvan de oprichting en de wijze van samenstelling door de Vlaamse Regering bepaald wordt en waarin het politieke en het administratieve niveau overleg plegen en die de regering ondersteunt bij de aansturing van het beleidsdomein;

6° interne arbeidsmarkt : de personeelsbewegingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid;

7° personeelsleden : de ambtenaren en de contractuelen;

8° ambtenaar : elk personeelslid dat toegelaten is tot een proeftijd met het oog op een vaste benoeming of dat in vast dienstverband benoemd is;

9° contractueel : elk personeelslid dat in dienst genomen is bij arbeidsovereenkomst;

10° lijnmanager : het hoofd van een entiteit, van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs die het hiërarchisch en functioneel gezag over het personeel van die entiteit, raad of instelling uitoefent.

11° benoemende overheid : het hoofd van de entiteit, raad of instelling voor de ambtenaren;

12° indienstnemende overheid :

- de Vlaamse Regering op voorstel van de opdrachtgever voor het hoofd van een entiteit en voor de algemeen directeur en op voorstel van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad

- de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs,

- de lijnmanager voor het contractuele personeelslid;

13° opdrachtgever :

- de functioneel bevoegde Vlaamse minister voor de departementen, de IVA en de andere EVA dan hierna vermeld,

- de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen en voor het Gemeenschapsonderwijs,

- het Auditcomité van de Vlaamse administratie voor de Interne Audit van de Vlaamse administratie,

- de strategische adviesraad voor het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad;

14° de functioneel bevoegde Vlaamse minister : het lid van de Vlaamse Regering bevoegd voor de materies en het personeel van een beleidsdomein, raad of instelling, hierna te noemen functionele minister;

15° personeelsplan : het overzicht van de functies nodig om in een bepaalde entiteit via welomschreven processen een vooropgesteld doel te bereiken;

16° personeelsfunctie : ofwel de entiteiten in het beleidsdomein Bestuurszaken ofwel de managementondersteunende diensten, hierna te noemen MOD, in de beleidsdomeinen, die conform hun taakstelling het personeelsbeleid aansturen of uitvoeren.

17° werkgever :

- de Vlaamse Gemeenschap voor de personeelsleden van een departement of een IVA zonder rechtspersoonlijkheid;

- de IVA met rechtspersoonlijkheid en

- de EVA

voor de van deze entiteiten afhankende personeelsleden;

- de strategische adviesraad

- het Gemeenschapsonderwijs

voor de van deze raad of instelling afhankende personeelsleden.

18° de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken : de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling.

19° selector : het professioneel orgaan dat advies geeft aan de lijnmanager over het selectiegebeuren.

Art. I 3. Alle bevoegdheden die bij dit besluit aan een personeelslid worden toegewezen kunnen door dit personeelslid gedelegeerd worden aan de onder zijn gezag staande personeelsleden tenzij anders bepaald in dit besluit.

De aldus rechtstreeks of via delegatie toegewezen bevoegdheden, worden tevens uitgeoefend door de personeelsleden die met de waarneming van de functie belast zijn of die de titularis vervangen bij tijdelijke afwezigheid of verhindering.

Art. I 4. § 1. De lijnmanager bepaalt de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling, in een personeelsplan, onverminderd de procedure van administratieve en begrotingscontrole.

Een vacature is een niet-ingevulde functie op het personeelsplan van de entiteit, raad of instelling, en impliceert een personeelsbehoefte.

§ 2. Een personeelsplan omvat :

1° mandaatfuncties.

2° permanente functies, ingenomen door ambtenaren.

Een permanente functie kan tijdelijk ingevuld worden indien rotatie aangewezen is. In dit geval wordt de tijdsduur of het tijdelijk karakter van de dienstaanwijzing bekendgemaakt bij de vacantieverklaring door de lijnmanager.

3° tijdelijke of specifieke functies, ingenomen door contractuelen.

Contractuelen kunnen in dienst genomen worden, uitsluitend om :

a) aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk;

b) ambtenaren te vervangen bij afwezigheid;

c) bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen;

d) te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken stelt de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten vermeld sub c)

4° projectfuncties, ingenomen door ambtenaren of contractuelen.

§ 3. Het personeelsplan wordt opgemaakt in voltijdse eenheden.

Art. I 5. § 1. De invulling van statutaire vacatures gebeurt bij voorrang door herplaatsing. Indien herplaatsing niet mogelijk is, kiest de lijnmanager de wijze van invulling, hetzij :

1° via de interne arbeidsmarkt, waarbij gekozen wordt voor een of meerdere van volgende procedures

- bevordering zonder examen

- horizontale mobiliteit overeenkomstig artikel VI 5

- bevordering van geslaagden voor loopbaanexamens of bekwaamheidsproeven

De procedures gebeuren volgens het statuut bepaald in artikel VI 1 van dit besluit onverminderd de bepalingen van dit besluit.

2° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt. Als de vacante betrekking wordt ingevuld via aanwerving na een algemeen wervingsexamen, wordt tezelfdertijd ook een beroep gedaan op de procedures van horizontale mobiliteit en bevordering van geslaagden voor loopbaanexamens of bekwaamheidsproeven.

Wanneer de lijnmanager zich beroept op meerdere procedures om een vacature op te vullen, worden de in aanmerking komende kandidaten onderworpen aan dezelfde functiespecifieke selectie.

De selector stelt het programma en de nadere regelen vast van de functiespecifieke selectie.

§ 2. Voor de invulling van contractuele vacatures, geldt de regeling zoals bepaald in het personeelsstatuut, dat overeenkomstig bijlage 2 voor de betrokken entiteit, raad of instelling van toepassing is, onverminderd de hiernavolgende algemene regeling.

Contractuele betrekkingen met een salarisschaal of beginsalarisschaal die overeenstemt met rang A2 of lager, worden bij voorrang ingevuld door herplaatsing van contractuelen.

Voor herplaatsing komen alleen de contractuele personeelsleden met werkzekerheid in aanmerking. Voor die personeelsleden geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor de ambtenaren.

Als contractuelen met werkzekerheid worden beschouwd, de contractuelen aan wie op grond van een wettelijke of decretale bepaling of een bepaling in een besluit van de Vlaamse Regering, werkzekerheid werd gegarandeerd.

Als een openstaande contractuele betrekking wordt ingevuld door herplaatsing, gebeurt de effectieve indienstneming pas na voorafgaand akkoord van het contractuele personeelslid.

Als herplaatsing niet mogelijk is, of als het gaat om een contractuele betrekking met een salarisschaal of beginsalarisschaal hoger dan rang A2, wordt de contractuele betrekking ingevuld op een van de volgende wijzen :

1° via de horizontale mobiliteit,

2° via de horizontale mobiliteit, in combinatie met een oproep tot kandidaatstelling, gericht aan :

- de laureaten van bevorderingsexamens en vergelijkende bekwaamheidsproeven voor statutaire functies van hetzelfde niveau als de vacante contractuele betrekking

- de ambtenaren in herplaatsing van dat niveau

De horizontale mobiliteit is niet toegankelijk voor contractuele personeelsleden die vervangingsopdrachten verrichten en die gedurende minder dan twee jaar ononderbroken in dienst zijn.

3° via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt, in combinatie met de horizontale mobiliteit en met een oproep tot kandidaatstelling, gericht aan de personen, vermeld in punt 2°.

Bij combinatie van procedures worden de kandidaten onderworpen aan dezelfde functiespecifieke selectie.

Voor de volgende contractuele indienstnemeningen is de combinatie van procedures niet van toepassing :

- vervangingsopdracht
- hernieuwing of verlenging van bestaande arbeidsovereenkomsten zonder wijziging van betrekking
- vervanging van een bestaande arbeidsovereenkomst door een andere
- personeel met buitenlandfuncties
- startbanen
- indienstnemeningen in functies waarvoor de statutaire aanwervingen niet verlopen via een algemeen wervings-examen.

§ 3. De Vlaamse Regering bepaalt op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken voor de door haar vastgelegde doelgroepen globale streefcijfers die door de functionele minister omgezet worden in streefcijfers per beleidsdomein.

Zolang de door de Vlaamse Regering bepaalde doelgroepgebonden streefcijfers niet gehaald worden, wordt bij gelijkwaardigheid voorrang gegeven aan de kandidaat uit de ondervertegenwoordigde groep.

§ 4. De Vlaamse Regering bepaalt, op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, het aantal betrekkingen dat wordt voorbehouden voor personen met een zware arbeidshandicap die ingeschreven zijn bij de VDAB.

In afwijking van artikel III 2, 2° worden deze personen met een zware arbeidshandicap vrijgesteld van het vergelijkend wervingsexamen.

De lijnmanager van de functioneel bevoegde entiteit beslist in overleg met de VDAB en het selectiebureau van de federale overheid welke personen met een zware arbeidshandicap in aanmerking komen voor een vacature. Indien het selectiebureau van de federale overheid zijn standpunt niet binnen de 15 kalenderdagen heeft meegedeeld mag de procedure worden verdergezet.

§ 5. Naast een vacature-invulling via gerichte kandidaatstelling zoals bepaald in § 1 en § 2, kan een vacature binnen een entiteit, raad of instelling ingevuld worden door een verandering van dienstaanwijzing door de lijnmanager.

Art. I 6. In afwijking van de vacature-invulling zoals bepaald in artikel I 5, § 1, kan de lijnmanager een permanente functie die definitief vacant is, tijdelijk laten innemen door een ambtenaar.

Indien een permanente functie tijdelijk vacant is, kan onverminderd de mogelijkheid van vervanging geboden door artikel I 4, § 2, 3°, b), de lijnmanager deze eveneens laten uitoefenen door een ambtenaar, voor de tijdsduur van de tijdelijke afwezigheid.

Terzake gelden de regels en de voorwaarden zoals bepaald in het statuut dat van toepassing is op de entiteit, raad of instelling volgens artikel VI 1 van dit besluit.

Art. I 7. § 1. De lijnmanager stelt voor zijn entiteit, raad of instelling het arbeidsreglement vast onverminderd de mogelijkheid om een aanvullend arbeidsreglement voor een subentiteit te laten vaststellen door het hoofd van die subentiteit.

§ 2. Voor elke entiteit, raad of instelling geldt als algemene regel de 38-urige werkweek voor voltijdse betrekkingen.

De werktijdregeling wordt vastgelegd in het arbeidsreglement.

TITEL III. — *Algemene organisatorische bepalingen*

HOOFDSTUK I. — *Statutaire organen en beroepscommissie*

Art. I 8. Binnen elk beleidsdomein richt de beleidsraad de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van het personeel, zoals bepaald in dit besluit.

Elke strategische adviesraad evenals het Gemeenschapsonderwijs richt de organen op die de bevoegdheden uitoefenen inzake de rechtspositie van respectievelijk het secretariaatspersoneel en het personeel van zijn diensten, zoals bepaald in dit besluit.

Art. I 9. § 1. Voor de diensten van de Vlaamse overheid wordt een adviserende beroepscommissie opgericht, hierna te noemen raad van beroep.

In afwijking van het eerste lid wordt aan de raad van beroep, in geval van eenparigheid, een beslissende bevoegdheid toegekend.

§ 2. De ambtenaar kan in beroep gaan tegen volgende beslissingen :

- de loopbaanvertraging;
- de uitspraak van een tuchtstraf of van de schorsing in het belang van de dienst;
- de evaluatie onvoldoende;
- de negatieve eindevaluatie van de proefperiode;
- de weigering van een verlof.

Art. I 10. § 1. De raad van beroep wordt per zaak paritair samengesteld uit leden van de overheid en uit leden van de representatieve vakorganisaties vertegenwoordigd in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest.

De leden zijn stemgerechtigd.

§ 2. De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt de voorzitters aan die de beroepen behandelen.

Inzake tuchtzaken, schorsing in het belang van de dienst en bij een tweede opeenvolgende onvoldoende is de voorzitter een magistraat.

Voor de beroepen in andere aangelegenheden kan de voorzitter een externe deskundige zijn.

De voorzitter is stemgerechtigd.

§ 3. De lijnmanager van de entiteit in het beleidsdomein Bestuurszaken, waar de zetel van de raad van beroep gevestigd is,

- organiseert de werkverdeling, zo nodig in kamers;
- wijst de leden van de overheid aan;
- stelt de secretarissen aan uit de personeelsleden van zijn entiteit;
- waakt erover dat bij de effectieve samenstelling per zaak ten hoogste 2/3 van de leden van hetzelfde geslacht zijn.

Art. I 11. Het huishoudelijk reglement van de raad van beroep wordt vastgesteld door een paritaire vergadering van afgevaardigden van de overheid en de vakorganisaties, samengeroepen door een voorzitter.

Het reglement is rechtsgeldig vastgesteld indien de meerderheid van de opgeroepen leden aanwezig is.

Art. I 12. Het huishoudelijk reglement bepaalt tenminste :

- de geldigheid van de beraadslaging
- de procedureregels
- het wrakingsrecht van verzoeker
- de wijze van kennisgeving van de adviezen

Art. I 13. § 1. De raad van beroep hoort de ambtenaar alvorens een gemotiveerd advies te formuleren.

Behalve bij gewettigde verhindering verschijnt de verzoeker persoonlijk; hij mag zich voor zijn verdediging laten bijstaan door een persoon van zijn keuze of bij gewettigde verhindering zich door die persoon van zijn keuze laten vertegenwoordigen.

§ 2. Indien de ambtenaar, ofschoon volgens de voorschriften opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, of zich niet laat vertegenwoordigen bij gewettigde afwezigheid, wordt de ambtenaar geacht af te zien van zijn beroep. De uitspraak of beslissing vóór het beroep wordt in dit geval de definitieve uitspraak of beslissing.

§ 3. Het beroep is opschortend, tenzij anders bepaald.

Art. I 14. § 1. Aan de voorzitters van de raad van beroep wordt een presentiegeld van 100 euro per zitting van een halve dag toegekend. Dit presentiegeld volgt de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het rijk worden gekoppeld, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit nr. 178 van 30 december 1982 en onverminderd artikel 2 van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen.

§ 2. De voorzitters en leden van overheid en vakorganisaties ontvangen een reis- en maaltijdvergoeding overeenkomstig de regeling die van toepassing is voor de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid.

In afwijking van het eerste lid ontvangen de voorzitters een bulkbiljet eerste klasse heen en terug of de tegenwaarde ervan.

HOOFDSTUK II. — *Tijdelijke vervanging en terugkeerrecht*

Art. I 15. De lijnmanager duidt bij tijdelijke afwezigheid of verhindering het personeelslid aan dat hem vervangt.

Art. I 16. De ambtenaar die de uitoefening van zijn functie onderbreekt voor het opnemen van een (ander) mandaat, een tewerkstelling bij een andere werkgever of bij een Vlaams ministerieel kabinet, voltijds politiek verlof of een tewerkstelling in een andere functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid, heeft - met uitzondering van artikel I 6 - geen recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking.

In afwijking van het eerste lid hebben de titularissen van de top- en middenkaderfuncties die met verlof zijn voor uitoefening van een ambt op een kabinet, of voor een project, goedgekeurd door de Vlaamse Regering, wat het middenkader betreft, een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking.

Na beëindiging van het mandaat, de tewerkstelling of het verlof krijgt de ambtenaar een passende dienstaanwijzing binnen de interne arbeidsmarkt via de herplaatsing, met behoud van dezelfde graad als die hij had vóór het mandaat, de tewerkstelling of het verlof.

TITEL IV. — *Overgangs- en opheffingsbepalingen*

Art. I 17. § 1. Tot desgevallend in toepassing van artikel I 4 een personeelsplan wordt opgesteld, is het personeelsplan van een entiteit, raad of instelling bij de inwerkingtreding van dit besluit gelijk aan de vacatures en de graden en functies van het aantal personeelsleden die toegewezen werden aan deze entiteit, raad of instelling in toepassing van de migratiebesluiten voor het personeel in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid.

§ 2. De functies vermeld in artikel I 4, § 1, tweede lid, worden in principe uitgedrukt in graden overeenkomstig het personeelsstatuut dat van toepassing is op een entiteit, raad of instelling zoals bepaald in dit besluit, en dit voor de toepassing van het aanwervings-, loopbaan- en beloningsbeleid.

Art. I 18. In de diverse entiteiten, raden of instellingen van de Vlaamse overheid blijven de lijsten of betrekkingen van contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten van kracht tot wijziging overeenkomstig artikel I 4, § 2, 3^o, laatste lid.

Art. I 19. De gevallen van beroep ingesteld bij een raad van beroep voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet volgens de op die datum van kracht zijnde reglementering.

De definitieve uitspraak na beroep gebeurt overeenkomstig dit besluit.

Art. I 20. De aanstellingen in een hoger ambt eindigen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. I 21. In afwijking van artikel I 16, eerste lid, heeft de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit zijn functie onderbroken heeft voor het opnemen van een in dit artikel vermelde andere functie of verlof, een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke betrekking, tot het tijdstip van verlenging of beëindiging van de afwezigheid voor het opnemen van die welbepaalde functie of van het lopend verlof.

Art. I 22. Opgeheven wordt - onverminderd artikel I 19 :

het besluit van de Vlaamse Regering van 1 juni 1995 houdende oprichting en samenstelling van een raad van beroep voor sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals gewijzigd bij besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2002.

DEEL II. — RECHTEN, PLICHTEN, ONVERENIGBAARHEDEN EN CUMULATIE VAN ACTIVITEITEN**HOOFDSTUK I. — Deontologische rechten en plichten**

Artikel II 1. § 1. Het personeelslid zet zich op een actieve en constructieve wijze in voor de realisatie van de opdracht en de doelstellingen van de diensten van de Vlaamse overheid.

Het personeelslid oefent zijn functie op een loyale en correcte wijze uit onder het gezag van zijn lijnmanager en/of functionele chef.

§ 2. In de omgang met anderen en in de contacten met het publiek respecteert het personeelslid de persoonlijke waardigheid en handelt het zonder discriminatie.

Art. II 2. § 1. Het personeelslid heeft recht op vrijheid van meningsuiting ten aanzien van de feiten waarvan hij kennis heeft uit hoofde van zijn functie.

Onverminderd de reglementering inzake openbaarheid van bestuur, is het hem enkel verboden feiten bekend te maken die betrekking hebben op :

- 1° de veiligheid van het land;
- 2° de bescherming van de openbare orde;
- 3° de financiële belangen van de overheid;
- 4° het voorkomen en het bestraffen van strafbare feiten;
- 5° het medisch geheim;
- 6° het vertrouwelijke karakter van commerciële, intellectuele en industriële gegevens;
- 7° het interne beraad, zolang in de betrokken aangelegenheid geen eindbeslissing is genomen.

Het is hem ook verboden feiten bekend te maken waarvan de bekendmaking de concurrentiepositie van de organisatie waarin hij werkt kan schaden of waarvan de bekendmaking een inbreuk is op de rechten en de vrijheden van de burger, in het bijzonder op het privé-leven, tenzij de betrokkene toestemming heeft verleend om de op hem betrekking hebbende gegevens openbaar te maken.

Deze paragraaf geldt eveneens voor het personeelslid dat niet meer in dienst is.

§ 2. Het personeelslid dat in de uitoefening van zijn functie onregelmatigheden vaststelt, brengt zijn lijnmanager hiervan onmiddellijk op de hoogte. Hij kan ook rechtstreeks de Interne Audit van de Vlaamse administratie hiervan op de hoogte brengen.

Een onregelmatigheid is een nalatigheid, misbruik of misdrijf.

Indien hij op basis van gegronde redenen vermoedt of vaststelt dat zijn lijnmanager hem zal verbieden of verhinderen om misdrijven bekend te maken, brengt hij rechtstreeks de procureur des Konings hiervan op de hoogte.

Het personeelslid kan, buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of persoon schade toebrengen, niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere vorm van openlijke of verdoken sanctie, om de enkele reden dat hij onregelmatigheden aangeeft of bekend maakt.

Art. II 3. § 1. Het personeelslid kan schriftelijk of mondeling melding doen van een onregelmatigheid bij de Vlaamse Ombudsman onder de voorwaarden bepaald in artikel 3, § 2, van het decreet van 7 juli 1998 houdende instelling van de Vlaamse Ombudsdienst.

Het personeelslid kan aan de Vlaamse Ombudsman vragen om onder zijn bescherming te worden geplaatst ofwel op het ogenblik van de melding ofwel in de loop van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman. Indien uit het preliminair onderzoek door de Vlaamse Ombudsman blijkt dat de melding van de onregelmatigheid ontvankelijk en niet kennelijk ongegrond is, deelt de Vlaamse Ombudsman aan het personeelslid mee dat hij hem onder zijn bescherming plaatst. Tevens brengt hij de lijnmanager hiervan op de hoogte.

§ 2. De bescherming heeft uitwerking vanaf de eerste vastgestelde melding van de onregelmatigheid door het personeelslid uitgezonderd wat betreft de schorsing van tuchtprocedures die uitwerking hebben vanaf het verzoek van het personeelslid om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst.

De bescherming neemt een einde twee jaar na het afsluiten van het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar de gemelde onregelmatigheid.

In afwijking van het eerste lid wordt de bescherming door de Vlaamse Ombudsman onmiddellijk opgeheven indien tijdens of na het resultaat van het onderzoek blijkt dat de melding van de onregelmatigheid is gebeurd op basis van een foutieve of valse aangifte, die schade toebrengt aan een persoon of dienst. De Vlaamse Ombudsman brengt het personeelslid en de lijnmanager hiervan onmiddellijk op de hoogte.

De Vlaamse Ombudsman deelt de begindatum en de einddatum van de beschermingsperiode mee aan het personeelslid en de lijnmanager.

Art. II 4. § 1. Tijdens de beschermingsperiode, bedoeld in artikel II 3, § 2, kan het personeelslid niet onderworpen zijn aan een tuchtstraf of een andere open of verdoken maatregel om redenen die verband houden met de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

Als de bevoegde overheid tijdens de beschermingsperiode een tuchtstraf oplegt of andere maatregelen neemt ten aanzien van het personeelslid moet de overheid in de motivering duidelijk aangeven dat er geen verband is tussen de tuchtstraf of de maatregel en de melding van de onregelmatigheid.

§ 2. Als het personeelslid vermoedt dat een maatregel, bedoeld in § 1 toch verband houdt met de melding van de onregelmatigheid, kan hij aan de Vlaamse Ombudsman vragen om dit mogelijke verband te onderzoeken. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan het personeelslid en de lijnmanager.

Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er een mogelijk verband is tussen de maatregel, bedoeld in § 1 en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de maatregel te herzien.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister een standpunt bepaalt en dit standpunt meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

Art. II 5. Het personeelslid behandelt de klanten van zijn entiteit welwillend.

Het personeelslid mag, zelfs buiten de functie, rechtstreeks noch via een tussenpersoon, giften, beloningen of enig ander voordeel die verband houden met de functie, vragen, eisen of aannemen.

Art. II 6. § 1. Het personeelslid heeft recht op informatie en vorming zowel wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de functie-uitoefening als met het oog op de uitbouw van de beroepsloopbaan.

§ 2. Het personeelslid houdt zich op de hoogte van de evolutie van de technieken, reglementeringen en navorsingen in de materies waarmee hij beroepshalve belast is.

§ 3. De vorming is een plicht wanneer zij noodzakelijk blijkt voor een betere uitoefening van de functie of het functioneren van een entiteit.

De onkosten die inherent zijn aan de deelname aan deze vormingsactiviteiten worden gedragen door de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. II 7. § 1. De rechten en de plichten worden nader toegelicht in een deontologische code die vastgesteld wordt door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. In de beleidsdomeinen, raden of instelling kan door de hoofden van de entiteiten, raden of instelling voor specifieke problemen een aanvullende code opgesteld worden.

HOOFDSTUK II. — *Intellectuele eigendomsrechten*

Art. II 8. § 1. Het personeelslid draagt aan de Vlaamse Gemeenschap of de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs het geheel van de vermogensrechten over op de werken waarvan hij de (mede)auteur is en die hij ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

Deze overdracht betreft de auteursrechten op computerprogramma's, met inbegrip van het begeleidend en voorbereiden materiaal, en op alle andere werken die het personeelslid ter uitvoering van zijn functie tot stand brengt.

§ 2. De vergoeding voor deze overdracht van rechten is begrepen in het salaris, zoals bepaald overeenkomstig het van kracht zijnde geldelijk statuut.

§ 3. Het personeelslid verleent aan de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs de toelating om de werken, bedoeld in § 1, onder de naam van het Vlaamse ministerie of van de IVA met rechtspersoonlijkheid of de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs aan het publiek mee te delen en onder die naam te exploiteren. Deze toelating geldt voor een duur van 20 jaar vanaf de datum van creatie van het werk.

Art. II 9. § 1. Alle uitvindingen die door het personeelslid ter uitvoering van zijn functie worden gedaan of die verkregen worden door middelen die door de werkgever ter beschikking worden gesteld, zijn het exclusieve eigendom van de Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, zonder dat het personeelslid een recht op vergoeding kan doen gelden.

§ 2. In afwijking van § 1 wordt voor de overdracht van vermogensrechten op de in § 1 bedoelde uitvindingen die niet ter uitvoering van de functie worden gedaan aan het personeelslid een financiële tegemoetkoming toegekend, waarvan het bedrag bepaald wordt door de functionele minister.

Om de hoogte van de tegemoetkoming te bepalen worden volgende criteria gebruikt :

- de industriële of commerciële waarde van de uitvinding;
- het belang van de bijdrage van de respectieve partijen bij de totstandkoming van de uitvinding.

HOOFDSTUK III. — *Onverenigbaarheden*

Art. II 10. De hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar met elke activiteit die het personeelslid zelf of via een tussenpersoon verricht en waardoor ofwel :

- 1° de functieplichten niet kunnen worden vervuld;
- 2° de waardigheid van de functie in het gedrang komt en/of het vertrouwen van het publiek in de dienst wordt aangetast;
- 3° de eigen onafhankelijkheid wordt aangetast;
- 4° een conflict tussen tegenstrijdige belangen ontstaat.

Art. II 11. Onverminderd de decretale onverenigbaarheden en de regeling inzake politiek verlof zoals bepaald in dit besluit, kan de Vlaamse Regering op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, de onverenigbaarheid met een politiek mandaat bepalen.

HOOFDSTUK 4. — *Cumulatie van beroepsactiviteiten*

Art. II 12. § 1. Het personeelslid mag zonder toestemming geen activiteiten cumuleren binnen de diensturen, tenzij deze inherent zijn aan de functie, en onverminderd de deontologische toetsing.

De toestemming is tevens nodig voor de cumulatie van beroepsactiviteiten tijdens een verlof waarin het personeelslid geldelijke of loopbaanaanspraken behoudt, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

§ 2. De toestemming tot cumulatie wordt gegeven :

- door de opdrachtgever voor de hoofden van een entiteit;
- door de voorzitter van de strategische adviesraad voor het hoofd van het secretariaatspersoneel;
- door de functionele minister voor het hoofd van het Gemeenschapsonderwijs en
- door de lijnmanager voor de personeelsleden die onder hun gezag staan.

Art. II 13. De uitoefening van activiteiten buiten de diensturen kan enkel getoetst worden aan de deontologische regels inzake onverenigbaarheden, onverminderd andere reglementaire bepalingen.

HOOFDSTUK V. — *Overgangsbepaling*

Art. II 14. De toestemming tot cumulatie gegeven vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft behouden, tot de lijnmanager waaronder het personeelslid ressorteert, deze desgevallend herroept.

DEEL III. — REKRUTERING EN SELECTIE VAN HET PERSONEEL

HOOFDSTUK I. — *Toegangsvoorwaarden via externe aanwerving*

Artikel III 1. § 1. Voor de toegang tot een functie bij de diensten van de Vlaamse overheid gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden :

- 1° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde betrekking;
- 2° de burgerlijke en politieke rechten genieten;
- 3° aan de dienstplichtwetten voldoen;

4° de medische geschiktheid bezitten die vereist is voor de uit te oefenen functie.

§ 2. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken bepaalt de bevoegde instanties en de controleprocedure voor de vereiste medische geschiktheid.

§ 3. Onverminderd § 2 controleert de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk de vereiste lichamelijke geschiktheid voor welbepaalde categorieën personeelsleden overeenkomstig de federale bepalingen.

§ 4. De functies waarvoor in de functiebeschrijving en het profiel bepaald wordt dat zij een rechtstreekse of onrechtstreekse deelneming aan de uitoefening van het openbaar gezag inhouden of die werkzaamheden omvatten strekkende tot bescherming van de algemene belangen van de Vlaamse Gemeenschap, worden voorbehouden voor Belgen.

Art. III 2. Als algemene aanwervingsvoorwaarden om als personeelslid van de diensten van de Vlaamse overheid te worden aangeworven, gelden :

1° het diploma of getuigschrift bezitten dat overeenstemt met het administratief niveau van de functie waarin wordt aangeworven, zoals bepaald in bijlage 1 bij dit besluit;

2° slagen voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem.

Deze verplichting geldt niet voor contractuele personeelsleden die in dienst genomen worden voor vervangingsopdrachten of voor tijdelijke en uitzonderlijke opdrachten met een arbeidsovereenkomst van maximum één jaar en niet verlengbaar.

Art. III 3. § 1 In afwijking van artikel III 2, 1° kan van deze voorwaarde, voorafgaand aan de rekrutering, worden afgeweken :

a) in geval van schaarste op de arbeidsmarkt, door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken na advies van de selector.

De Vlaamse Regering bepaalt voor de statutaire wervingen in de ministeries één selector.

of

b) indien een intern personeelslid meedingt, met een functie behorende tot hetzelfde niveau als de vacante functie, doch onverminderd specifieke diplomavooraanwaarden.

§ 2. Indien een contractueel personeelslid meedingt voor een vaste betrekking in eenzelfde functie via externe aanwerving, waarbij de selectie bestaat uit een generiek en functiespecifiek gedeelte, wordt hij vrijgesteld van de generieke test indien hij de generieke test voor deze functie reeds aflegde in het kader van een statutaire of contractuele aanwervingsprocedure met algemene oproep zoals bepaald in artikel III 7.

De externe en het intern contractueel personeelslid bevinden zich op gelijke voet voor toegang tot het functiespecifiek gedeelte.

Art. III 4. De administratieve niveaus en de overeenstemmende diploma's of getuigschriften zijn :

- niveau A : academisch gericht master diploma
universitair onderwijs en hoger onderwijs van twee cycli gelijkgesteld met universitair niveau
- niveau B : bachelor diploma
hoger onderwijs van één cyclus of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau C : secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld onderwijs
- niveau D : geen diplomaverplichting

Art. III 5. Bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor een functie kunnen worden vastgesteld door de aanwervende lijnmanager, in overeenstemming met de functiebeschrijving en het competentieprofiel, en na overleg met de selector.

HOOFDSTUK II. — *De selectie via een objectief wervingssysteem*

Art. III 6. § 1. De in dit besluit vermelde voorschriften voor de selector worden in geval van een privaatrechtelijke selector opgenomen in een samenwerkingsovereenkomst tussen de selector en de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. De selector organiseert op basis van de personeelsbehoeften van de lijnmanagers de noodzakelijke vergelijkende selecties voor generieke en specifieke functies volgens een systeem dat, naar vorm en inhoud, de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.

Art. III 7. De aankondigingen voor selectieprocedures voor vacante betrekkingen worden ten minste in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd met inachtneming van een redelijke termijn tussen de publicatie van de vacature en de uiterste datum van kandidaatstelling.

Art. III 8. Het rekruterings- en selectieproces bestaat uit een (basis)selectie door de selector en een eindselectie door de lijnmanager. Een generieke rekrutering omvat steeds een basisselectie door de selector en een eindselectie door de lijnmanager.

De selector kan vóór de (basis)selectie gebruik maken van een voorselectie.

Indien na de basisselectie voor een bepaalde functie bijkomende vereisten worden gesteld, kunnen de in een bestaande reserve opgenomen kandidaten onderworpen worden aan bijkomende selectietesten.

De selector biedt aan de lijnmanager een lijst aan van geschikte kandidaten, onverminderd de toepassing van artikel I 5, § 1. De lijnmanager kiest de voor hem meest geschikte kandidaat of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.

Art. III 9. De selector stelt per selectie of selectiegroep een selectiereglement vast en maakt gebruik van een bepaald stramien voor gelijkaardige functies.

In het selectiereglement wordt vastgesteld hoeveel proeven er zullen georganiseerd worden.

Het selectiereglement regelt minstens de datum waarop aan de voorwaarden moet voldaan zijn, de concrete inhoud van de testen, desgevallend de samenstelling van de jury, de criteria van geschiktheid of geslaagd zijn en de regels rond de rangschikking, de geldigheidsduur van de selectie en het verlies en behoud van een plaats in de reserve, indien deze aangelegd wordt.

Art. III 10. De selector stelt de lijst van de geslaagden vast, desgevallend met vermelding van hun rangschikking.

HOOFDSTUK III. — *De proeftijd, evaluatie in de proeftijd en gevolgen*

Art. III 11. De benoemende overheid laat na controle van de toelatings- en aanwervingsvoorwaarden, de geslaagde voor een vergelijkende selectie bedoeld in artikel III 2, 2°, die door de lijnmanager gekozen werd, toe tot een proeftijd in zijn graad/functie, en geeft deze een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

De benoemende overheid laat de geslaagden voor een vergelijkend examen voor overgang naar een ander niveau, die voldoen aan de gestelde eisen, toe tot een proeftijd in zijn graad / functie en geeft deze een dienstaanwijzing bij de betrokken entiteit, raad of instelling.

Art. III 12. § 1. De ambtenaar legt de eed af in handen van de benoemende overheid wanneer hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

§ 2. Indien de ambtenaar weigert de eed af te leggen is zijn toelating tot de proeftijd van rechtswege nietig.

Art. III 13. Tijdens de proeftijd kan de ambtenaar onder bepaalde voorwaarden, slechts eenmaal een andere dienstaanwijzing krijgen binnen het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs, of deelnemen aan een vacature-invulling via de horizontale mobiliteit voor dezelfde functie, door of in akkoord met de betrokken lijnmanager(s).

Na deze wijziging van dienstaanwijzing begint eenmalig een nieuwe proeftijd.

Art. III 14. De ambtenaar op proef is onderworpen aan de rechten, plichten, onverenigbaarheden en cumulatie van activiteiten, tuchtregeling, administratieve toestanden, geldelijk statuut, verlies van de hoedanigheid van ambtenaar en definitieve ambtsneerlegging, inzonderheid vrijwillig ontslag en pensionering, van de vaste ambtenaar.

Art. III 15. Onverminderd de grenzen van het arbeidsrecht, wordt de voltijdse duur van de proeftijd voor het personeelslid als volgt bepaald :

- niveau D : 4 maanden;
- niveau C en B : minimum 4 en maximum 9 maanden;
- niveau A : minimum 6 en maximum 12 maanden.

De lijnmanager beslist of de proeftijd deeltijds kan uitgevoerd worden. Hij beslist eveneens over de mogelijkheid van een eindevaluatie voor de niveaus A, B en C vóór het verstrijken van de maximumduur van de proeftijd.

Art. III 16. § 1. De lijnmanager bepaalt bij de aanvang van de proeftijd de inhoud van het programma en de evaluatiecriteria van de proeftijd in overleg met de functiehouders, de begeleider en de personeelsfunctie(s) in het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

Voor specifieke personeelscategorieën kan het programma van de proeftijd tevens voorzien in het slagen voor een bekwaamheidsproef en/of het afleggen van praktische proeven.

§ 2. Tenminste op het einde van de (maximum) proeftijd wordt een evaluatiegesprek gehouden.

Op basis van een evaluatie vóór het verstrijken van de maximum proeftijd voor niveau A, B en C kan de benoemende overheid de beslissing tot ontslag nemen, tot vaste benoeming of tot terugplaatsing in de vorige graad van de ambtenaar op proef.

Op basis van de eindevaluatie na de maximum proeftijd neemt de benoemende overheid de beslissing tot ontslag, tot vaste benoeming of tot terugplaatsing in de vorige graad van de ambtenaar op proef.

§ 3. De benoemende overheid deelt haar beslissing mee binnen de dertig dagen na de (eind)evaluatie aan het personeelslid; zoniet wordt de proeftijd geacht gunstig te zijn voor het personeelslid.

Art. III 17. Tijdens de periode waarin de einddatum van de proeftijd overschreden wordt, behoudt de ambtenaar op proef deze hoedanigheid.

Art. III 18. § 1. De benoemende overheid betekent de beslissing tot ontslag of tot terugplaatsing in de vorige graad aan de ambtenaar en de indienstnemende overheid betekent de beslissing tot ontslag aan het contractueel personeelslid.

§ 2. De ambtenaar op proef kan tegen de ontslagbeslissing of de beslissing tot terugplaatsing beroep instellen bij de raad van beroep binnen de vijftien kalenderdagen na de betekening van de beslissing.

§ 3. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen de dertig kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

§ 4. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, beslist de benoemende overheid binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad.

Art. III 19. Met ingang van de eerste werkdag volgend op het verstrijken van de termijn voor het instellen van beroep of op de beslissing tot ontslag of terugplaatsing, wordt met de ambtenaar op proef een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden afgesloten of wordt de ambtenaar op proef ambtshalve teruggeplaatst in zijn vorige graad.

Wanneer de bijdragen ingehouden op de arbeidsovereenkomst voor een bepaalde duur van drie maanden niet volstaan, stort de werkgever bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de nog ontbrekende werkgevers- en werknemersbijdragen voor de opname van de ambtenaar op proef in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering.

Art. III 20. § 1. De ambtenaar die tijdens de proeftijd een zware fout begaat, wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

§ 2. Het ontslag wegens een zware fout zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding wordt door de benoemende overheid gegeven binnen de drie werkdagen na kennisname van het feit dat als zware fout wordt beschouwd.

§ 3. Voorafgaand aan de ontslagbeslissing hoort de benoemende overheid, samen met de functionele chef, de ambtenaar, die zich kan laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

§ 4. De werkgever stort voor de ambtenaar die wegens een zware fout wordt ontslagen, bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor hun opname in het stelsel van de werkloosheid, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsbescherming.

HOOFDSTUK IV. — *Benoeming tot ambtenaar*

Art. III 21. Tot ambtenaar bij de diensten van de Vlaamse overheid kan enkel worden benoemd wie aan de volgende voorwaarden voldoet :

1° de voor de functie bepaalde toelatingsvoorwaarden vervullen en aan de aanwervingsvoorwaarden voldaan hebben;

2° met goed gevolg de proeftijd doorlopen hebben;

3° lichamenlijk geschikt bevonden zijn.

HOOFDSTUK V. — *Overgangsbepalingen*

Art. III 22. Voor de toepassing van artikel III 3, § 2, worden de contractuele personeelsleden, die in dienst zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, en die reeds geslaagd zijn voor een vergelijkend aanwervingsexamen, vrijgesteld van het generieke gedeelte voor eenzelfde functie.

Art. III 23. De aanwervingsprocedures voor statutaire en contractuele betrekkingen binnen de diensten van de Vlaamse overheid die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

Art. III 24. Voor de toepassing van artikel III 6, § 2 worden bij de start van het nieuwe rekruterings- en selectiesysteem de bestaande reserves en de reserves van examens gestart vóór de inwerkingtreding van dit besluit, per graad of desgevallend per functiespecialiteit samengevoegd in een gemeenschappelijke reserve.

Art. III 25. De stagiair die tot de stage toegelaten werd vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, zet zijn stage voort overeenkomstig de reglementaire bepalingen die van kracht waren op de datum van het begin van de stage.

DEEL IV. — DE EVALUATIE IN DE LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. — *Basisprincipes van de evaluatie*

Artikel IV 1. § 1. Onverminderd de evaluatie tijdens of na de proeftijd wordt elk personeelslid dat in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd, met betrekking tot deze prestaties en de wijze waarop ze geleverd werden, geëvalueerd.

§ 2. De evaluatie heeft betrekking op één kalenderjaar. Evenwel kan in onderling akkoord tussen geëvalueerde en evaluatoren de periode waarover geëvalueerd wordt op maximum 15 maanden worden gebracht.

§ 3. Onverminderd de voorwaarde van ten minste drie maanden prestaties in een kalenderjaar wordt het personeelslid dat met pensioen gaat in de loop van dat jaar, geëvalueerd vóór zijn pensioneringsdatum.

Art. IV 2. De evaluatie gebeurt door een gesprek en een verslag waaraan een tegensprekelijke procedure is gekoppeld, zoals bepaald in dit deel.

De lijnmanager kan beslissen dat in de evaluatie van personeelsleden rekening gehouden wordt met de informatie van categorieën personeelsleden aan wie ze leidinggeven of met wie ze samenwerken.

Art. IV 3. De personeelsleden worden geëvalueerd door ten minste twee functionele chefs, tenzij een afwijking functioneel noodzakelijk is. Tenminste één evaluator is een ambtenaar van een hogere rang of van dezelfde rang met een hogere trap in de functionele loopbaan, dan de geëvalueerde.

De beleidsraad, de strategische adviesraad of het hoogste collectief orgaan in het Gemeenschapsonderwijs bepaalt de evaluatielijnen voor specifieke gevallen waar de algemene regel niet toepasbaar is.

De evaluatoren worden op hun beurt geëvalueerd op hun wijze van evalueren.

HOOFDSTUK II. — *De procedure*

Art. IV 4. De evaluatie gebeurt na een gesprek tussen de geëvalueerde en ten minste één evaluator.

Op verzoek van de geëvalueerde of een evaluator gebeurt het evaluatiegesprek met twee evaluatoren.

Indien de geëvalueerde afwezig is tijdens de evaluatieperiode, gebeurt de evaluatie indien mogelijk mondeling of anders schriftelijk.

Indien de geëvalueerde van niveau D hier schriftelijk om vraagt, wordt het evaluatiegesprek gevoerd in aanwezigheid van een waarnemer van zijn keuze.

Art. IV 5. § 1. De evaluatie wordt vastgelegd in een door de evaluatoren opgesteld verslag.

De uitspraak "onvoldoende" en de beslissing tot loopbaanvertraging heeft loopbaangevolgen, zoals bepaald in dit besluit en in de respectievelijke personeelsstatuten die overeenkomstig artikel VI 1 van toepassing zijn op de entiteiten, de strategische adviesraden en het Gemeenschapsonderwijs.

§ 2. Indien de twee evaluatoren geen consensus bereiken, bezorgen zij terzelfdertijd de aparte verslagen aan de geëvalueerde.

De evaluatie van de hoogste functionele chef is doorslaggevend of, bij gelijkheid, van de tweede evaluator.

§ 3. De geëvalueerde kan opmerkingen toevoegen aan het definitieve beschrijvende evaluatieverslag.

Art. IV 6. Alle personeelsleden of personen onder wiens functioneel gezag het te evalueren personeelslid prestaties heeft verricht, kunnen via persoonlijke nota's gunstige of ongunstige feiten met betrekking tot het presteren van het personeelslid vaststellen.

Het personeelslid kan opmerkingen toevoegen.

Art. IV 7. Het evaluatieverslag wordt bezorgd aan de geëvalueerde binnen de drie maanden na het verstrijken van de periode waarover geëvalueerd wordt.

HOOFDSTUK III. — *Beroep tegen de evaluatie onvoldoende en de beslissing tot loopbaanvertraging*

Art. IV 8. § 1. Onverminderd de regeling voor het top- en middenkader, kan de ambtenaar van wie het evaluatieverslag wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" of die een beslissing tot loopbaanvertraging kreeg daartegen beroep instellen bij de raad van beroep.

Het beroep wordt ingesteld binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag of de beslissing tot loopbaanvertraging.

§ 2. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

§ 3. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de instantie bevoegd voor de definitieve beslissing. Zij beslist binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad.

Art. IV 9. Overeenkomstig artikel I 8 bepaalt de beleidsraad, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs welk collectief orgaan bevoegd is voor de definitieve beslissing inzake de evaluatie of de loopbaanvertraging van de ambtenaar.

HOOFDSTUK IV. — *Overgangsbepaling*

Art. IV 10. Het personeelslid behoudt in de periode tussen de datum van inwerkingtreding van dit besluit en de datum van toekenning van de eerste evaluatie na deze inwerkingtreding, de evaluatie die hem het laatst werd toegekend.

DEEL V. — DE TOP- EN MIDDENKADERFUNCTIES

TITEL I. — *De management- en projectleiderfuncties van n-niveau en de functie van algemeen directeur*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. V 1. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor :

1° de managementfuncties van N-niveau, die aan het hoofd staan van een departement, een IVA of een EVA en het Gemeenschapsonderwijs;

2° de management- of projectleiderfuncties die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau;

3° de functie van algemeen directeur.

Art. V 2. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur zijn mandaatfuncties met een duur van maximum 6 jaar, die hernieuwbaar zijn volgens de bepalingen van artikel V 15 van dit besluit.

Art. V 3. § 1. De functie van algemeen directeur, bedoeld in de artikelen 6, 10 en 22 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, en in de departementen zoals bedoeld in artikel 3 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid is een functie die zich organiek en functioneel situeert tussen het N-niveau en het niveau N-1.

De algemeen directeur verleent bijstand aan het hoofd van het agentschap of van het departement die is belast met de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap of van het departement.

§ 2. In de agentschappen wordt de functie van algemeen directeur voorzien in de organieke, instellingsspecifieke regeling of in het personeelsplan. De algemeen directeur maakt er desgevallend met raadgevende stem deel uit van de raad van bestuur.

§ 3. In de departementen kan de functie van algemeen directeur voorzien worden in de personeelsplannen.

HOOFDSTUK II. — *De selectie voor de mandaatfuncties*

Afdeling 1. — In aanmerking komende kandidaten

Art. V 4. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 12.

Art. V 5. § 1. Voor de vacature-invulling van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de vacature-invulling van de functies van algemeen directeur komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 3 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 8 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de berekening van de ervaring bedoeld in het eerste en het tweede lid worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

§ 2. De kandidaten bedoeld in de § 1 dienen te voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector en houder te zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot het voormelde niveau A of gelijkgesteld niveau behoren.

Afdeling 2. — Selectiecriteria en -procedure

Art. V 6. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat :

- waardegebonden en generieke gedrag- en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken;
- eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de indienstnemende overheid.

Art. V 7. § 1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 5 en V 6 door of met bemiddeling van het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie.

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie stelt aan de opdrachtgever een lijst met geschikte kandidaten voor.

HOOFDSTUK III. — *De aanwijzing en de rechtspositie*

Art. V 8. § 1. De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel V 7, § 3 waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd.

§ 2. De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst; de keuze wordt uitdrukkelijk gemotiveerd. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

Art. V 9. § 1. Behoudens het geval bedoeld in § 2, neemt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau of voor de functie van algemeen directeur welke wordt bevestigd bij mandaat, in dienst met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

In het contract worden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld in overleg tussen de voor de mandaatfunctie geselecteerde kandidaat en de opdrachtgever, op basis van een modelcontract vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, dat tevens rekening houdt met de bepalingen van dit besluit. Er wordt tevens voorzien in een proefperiode van zes maanden.

De betrokkene oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de opdrachtgever.

§ 2. Indien de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau of voor de functie van algemeen directeur welke wordt bevestigd bij mandaat reeds ambtenaar is bij de Diensten van de Vlaamse Regering of een Vlaamse Openbare instelling, een verzelfstandigd agentschap of hun rechtsopvolgers wordt hij bij eenzijdige administratieve rechtshandeling door de in dienst nemende overheid aangewezen in het mandaat.

Tijdens de uitoefening van het mandaat behoudt de betrokkene de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd. De werkelijke diensten die de betrokkenen ambtenaar als mandaathouder presteert, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.

HOOFDSTUK IV. — *De beheersovereenkomsten*

Art. V 10. § 1. Wanneer in toepassing van de artikelen 8, 10, § 4 en 14 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid nog geen beheersovereenkomst is gesloten stelt het hoofd van het agentschap aan de opdrachtgever een beheersovereenkomst voor binnen 6 maanden na zijn aanstelling en voor een periode die eindigt uiterlijk negen maanden na de beëindiging van een nieuwe Vlaamse Regering na de algehele vernieuwing van het Vlaams Parlement.

§ 2. Wanneer een hoofd van een agentschap wordt aangesteld en er reeds een beheersovereenkomst werd gesloten, aanvaardt het hoofd van het agentschap bij zijn aanstelling deze beheersovereenkomst voor de lopende periode, tenzij hijzelf of de opdrachtgever vraagt een nieuwe overeenkomst op te stellen.

HOOFDSTUK V. — *De arbeidsvoorwaarden*

Afdeling 1. — Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. V 11. § 1. De titularissen van een management- of een projectleiderfunctie of de functie van algemeen directeur kunnen enkel genieten van volgende langdurige verloven :

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking met betrekking tot het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, mits goedkeuring door de Vlaamse Regering.

§ 2. De titularis van de management- of projectleiderfunctie of, ingeval van overmacht, de in dienstnemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis van het mandaat een vervanger aan.

Deze bepaling geldt niet in die gevallen waarin voorzien is in de functie van algemeen directeur.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de in dienstnemende overheid, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure voor toewijzing aan een mandaatfunctie volgens de bepalingen van dit besluit.

De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door aanwijzing in het mandaat zoals bedoeld in artikel V 9, § 2 van dit besluit voor de nog lopende duur van het mandaat.

§ 3. Ingeval van afwezigheid van de algemeen directeur, beslist de titularis van de managementfunctie waaraan de algemeen directeur bijstand verleent, in overleg met laatst genoemde, welke maatregelen moeten worden genomen om in zijn vervanging te voorzien.

Afdeling 2. — Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. V 12. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie en van algemeen directeur.

§ 2. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 1, behoudt de betrokken titularis van :

— een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;

— een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 1, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of een daarvan afhankende instelling verbonden was, de contractuele financiële regeling geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen welke werden toegekend in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;

— de functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

HOOFDSTUK 6. — *De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie*

Art. V 13. § 1. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 2, wordt de titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en de titularis van de functie van algemeen directeur jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, in voorkomend geval in uitvoering van de beheersovereenkomst. De evaluatie gebeurt door de opdrachtgever hierin bijgestaan door het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie, en een externe instantie. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van onder zijn gezag staande personeelsleden. Bij de evaluatie van de algemeen directeur wordt de titularis van de managementfunctie van N-niveau gehoord.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken, legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse regering.

Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenkomen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een vermelding "onvoldoende" dient bekrachtigd door de Vlaamse Regering.

§ 2. Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat volgt een globale eindevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, verleent de eindevaluatie. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Bij een evaluatie welke eindigt met een vermelding "onvoldoende", heeft de titularis het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

§ 4. Wanneer een evaluatie niet resulteert in de vermelding "onvoldoende" wordt zij geacht positief te zijn.

Art. V 14. De mandaatfunctie eindigt in volgende gevallen :

1° bij een evaluatie met vermelding "onvoldoende";

2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel V 15;

3° in onderling overleg met de opdrachtgever;

4° op vraag van betrokkene zelf;

5° na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar.

Art. V 15. Wanneer de eindevaluatie bedoeld in artikel V 13, § 2 niet resulteert in een eindvermelding "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en, in beginsel eenmalige, termijn van zes jaar.

Art. V 16. Aan de bij arbeidsovereenkomst aangeworven titularis van de mandaatfunctie zoals bedoeld in artikel V 9, § 1 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat wordt ontslag verleend met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

Art. V 17. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis zoals bedoeld in artikel V 9, § 2 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat wordt uiterlijk binnen 1 jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie.

TITEL II. — *Statuut van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepaling*

Art. V 18. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad, die een functie is van N-niveau en, na externe aanwerving, ingenomen wordt door ambtenaren.

HOOFDSTUK II. — *De selectie*

Afdeling 1. — In aanmerking komende kandidaten

Art. V 19. De functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Hij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 29.

Art. V 20. De in aanmerking komende kandidaten dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen :

— de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector.

— de hiernavolgende bijzondere aanwervingsvoorwaarden :

- in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren;

- beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de berekening van deze ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

Afdeling 2. — Selectiecriteria en -procedure

Art. V 21. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat :

— waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken;

— eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de strategische adviesraad.

Art. V 22. § 1. Het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie selecteert de kandidaten in functie van de criteria bepaald in de artikelen V 20 en V 21.

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau legt de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken het selectiebureau dat voorgedragen wordt door het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Het Vlaams agentschap voor Rekrutering en Selectie stelt aan de strategische adviesraad een lijst met geschikte kandidaten voor.

HOOFDSTUK III. — *De aanwijzing en arbeidsvoorwaarden*

Art. V 23. § 1. De strategische adviesraad heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel V 22, § 3, waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd.

§ 2. De strategische adviesraad kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

§ 3. De strategische adviesraad doet een voorstel aan de Vlaamse Regering die, onverminderd afwijkende decretale bepalingen, benoemt bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. V 24. De voorzitter van de strategische adviesraad laat de geselecteerde kandidaat tot de proeftijd toe.

De ambtenaar legt de eed af in handen van de voorzitter van de strategische adviesraad wanneer hij tot de proeftijd toegelaten wordt.

De bepalingen van deel III, hoofdstuk 3 zijn van toepassing wat de proeftijd betreft, onverminderd wat bepaald is in deze titel.

Art. V 25. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid zoals respectievelijk bepaald in dit besluit en in het personeelsstatuut dat van toepassing is op de ambtenaar, onverminderd wat bepaald is in deze titel.

Art. V 26. Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de strategische adviesraad.

Art. V 27. De hoofden van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad kunnen enkel genieten van volgende langdurige verloven :

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking met betrekking tot het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, mits goedkeuring door de Vlaamse Regering.

Art. V 28. De titularis van de functie of, ingeval van overmacht, de benoemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis een vervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de benoemende overheid, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure gebeurt hetzij bij contract, hetzij door aanstelling in een hoger ambt.

Art. V 29. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt bij vacantverklaring van de functie op voorstel van de strategische adviesraad de salarisschaal hetzij A285 en na 6 jaar schaalanciënniteit A286, hetzij A286, hetzij A311.

De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen zijn deze die gelden volgens de bepalingen van dit statuut, voorzover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan.

§ 2. Onverminderd § 1 behoudt de titularis van de functie "hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad" aangewezen in toepassing van artikel V 52 de salarisschaal geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot, voor zover de voorwaarden van toekenning blijven bestaan.

HOOFDSTUK IV. — *De evaluatie*

Art. V 30. Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening door de strategische adviesraad, hierin bijgestaan door een externe instantie aangeduid door de Vlaamse Regering, op voorstel van de minister bevoegd voor de bestuurszaken.

Inzake de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van onder hun gezag staande personeelsleden.

Art. V 31. Wanneer de jaarlijkse evaluatie door de strategische adviesraad is geëindigd in een vermelding "onvoldoende" dient deze bekrachtigd te worden door de Vlaamse Regering. De titularis heeft het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en hij kan zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

HOOFDSTUK V. — *Einde van de functie*

Art. V 32. Er wordt een einde gemaakt aan de aanstelling van het hoofd van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad in toepassing van de procedure inzake definitieve beroepsongeschiktheid zoals bepaald in artikel XI 8.

TITEL III. — *De rechtspositie voor het middenkader*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. V 33. Deze titel regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor het middenkader zijnde

- 1° de managementfuncties van N-1 niveau
- 2° projectleiderfuncties van N-1 niveau

Art. V 34. De management- en projectleiderfuncties van N-1 niveau worden, ook desgevallend na externe aanwerving, ingenomen door ambtenaren, die benoemd zijn in het middenkader in de graad van hoofdadviseur met de rang A2M.

Art. V 35. § 1. Overeenkomstig artikel I 4, § 2 - 2° is een tijdelijke diensttoewijzing inherent aan deze functies.

§ 2. In toepassing van artikel VI 5 wordt de rotatie gerealiseerd via de horizontale mobiliteit van de interne arbeidsmarkt.

§ 3. In afwijking van § 2 kan op voorstel van de personeelsfunctie in het beleidsdomein Bestuurszaken een N-1 titularis worden toegewezen aan een andere geschikte vacante N-1 functie, los van de procedure van vacantverklaring en mits akkoord van de N-1 en de betrokken N-functies.

HOOFDSTUK II. — *De selectie*

Afdeling 1. — In aanmerking komende kandidaten

Art. V 36. § 1. De N-1 functie wordt eerst vacantverklaard voor de ambtenaren van de interne arbeidsmarkt en wordt vervolgens, bij gebrek aan passende kandidaten vacantverklaard op de externe arbeidsmarkt.

De oproep tot de externe kandidaten wordt tenminste in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd.

De oproep regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals de salarisschaal, zoals bepaald in artikel V 43.

§ 2. De in aanmerking komende kandidaten dienen aan de volgende voorwaarden te voldoen :

- de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector
- de hiernavolgende bijzondere aanwervingsvoorwaarden :
 - ten minste in het bezit zijn van een diploma dat toegang verleent tot niveau A, zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren
 - beschikken over 6 jaar nuttige professionele ervaring indien het interne kandidaten betreft of over 10 jaar nuttige professionele ervaring voor externe kandidaten.

Voor de berekening van deze ervaring worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd.

Afdeling 2. — Selectiecriteria en -procedure

Art. V 37. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat

- waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken;
- eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de lijnmanager die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling waar de vacature zich situeert.

Art. V 38. § 1. De Vlaamse regering bepaalt, op voorstel van de minister van Bestuurszaken, de selectiecriteria en de procedure voor de beoordeling van de generieke competenties voor de toegang tot het middenkader.

§ 2. Het managementorgaan van het beleidsdomein waar de vacature zich situeert, samengesteld op het niveau van de lijnmanagers van de entiteiten, raden of instelling,

beoordeelt wie van de kandidaten die beschikken over de generieke competenties, over de vereiste functiespecifieke competenties beschikken.

Art. V 39. § 1. De opdrachtgevende lijnmanager kiest een kandidaat uit de lijst van geschikte kandidaten, die onverminderd artikel V 41, tweede lid, benoemd wordt in het middenkader bij de diensten van de Vlaamse overheid zoals bepaald in artikel V 34.

§ 2. De titularis van de graad van hoofdadviser wordt vervolgens bij mandaat aangewezen in de vacantverklaarde managementfunctie van N-1 niveau met als functiebenaming afdelingshoofd en als rang A2A.

HOOFDSTUK III. — De dienstaanwijzing en arbeidsvoorwaarden

Art. V 40. De lijnmanager laat naargelang het geval de geselecteerde toe tot de proeftijd of geeft een dienstaanwijzing in de betrokken functie bij de entiteit, raad of instelling.

Op de proeftijd voor de extern aangestelde is deel III - hoofdstuk 3 van dit besluit van toepassing.

Art. V 41. De administratieve en geldelijke arbeidsvoorwaarden zijn gelijk aan deze van de ambtenaar van de diensten van de Vlaamse overheid zoals respectievelijk bepaald in dit besluit en in het personeelsstatuut dat van toepassing is op de ambtenaar.

Art. V 42. § 1. De houder van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de lijnmanager, die aan het hoofd staat van de entiteit, raad of instelling.

§ 2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-1 niveau kan enkel genieten van volgende langdurige verloven.

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen, bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid of ouderschapsverlof;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet;
- verlof voor een project, goedgekeurd door de Vlaamse Regering.

§ 3. De titularis van de functie of ingeval van overmacht, de lijnmanager van N-niveau, duidt bij afwezigheid een plaatsvervanger aan.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid beslist de lijnmanager van N-niveau, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure volgens de bepalingen van dit besluit.

De plaatsvervanger krijgt een tijdelijke dienstaanwijzing voor de duur van de afwezigheid hetzij in toepassing van artikel V 35, § 3, hetzij na vacantverklaring.

Art. V 43. § 1. Aan de graad van hoofdadviser met rang A2M wordt volgende functionele loopbaan verbonden :

- hoofdadviser A212
- hoofdadviser met 10 jaar schaalanciënniteit A213

§ 2. Aan de mandaatgraad van afdelingshoofd met rang A2A wordt volgende functionele loopbaan verbonden :

- afdelingshoofd A285
- afdelingshoofd met 6 jaar schaalanciënniteit A286

§ 3. Bij overgang van de mandaatgraad van afdelingshoofd naar de graad van hoofdadviser wordt de schaalanciënniteit verworven in het mandaat van afdelingshoofd aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviser.

HOOFDSTUK 4. — Evaluatie

Art. V 44. De functiehouder wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening, door zijn lijnmanager en na 6 jaar over een mandaatsperiode.

Inzake de evaluatie zijn de artikelen IV 1, IV 2, IV 3, 2de lid, IV 4, IV 5 § 1 en § 3, IV 6 en IV 7 van toepassing.

Art. V 45. § 1. Bij een uitspraak "onvoldoende" kan de functiehouder beroep instellen bij de raad van beroep binnen de 15 kalenderdagen na het bezorgen van het evaluatieverslag. Het beroep is opschortend.

§ 2. De raad van beroep brengt een gemotiveerd advies uit binnen 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

§ 3. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid wordt het dossier vervolgens binnen de 15 kalenderdagen voorgelegd aan de functionele minister die binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep beslist of de uitspraak gehandhaafd wordt.

HOOFDSTUK V. — *Einde van de dienstaanwijzing in een middenkaderfunctie*

Art. V 46. § 1. Onverminderd de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid zoals bepaald in artikel XI 8, § 1, wordt de dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd beëindigd :

- 1° bij onvoldoende;
- 2° op vraag van betrokkene zelf;
- 3° om organisatorische redenen bij afschaffing van de betrekking.

De dienstaanwijzing in een mandaatgraad van afdelingshoofd kan beëindigd worden na telkens 6 jaar.

§ 2. In de overgangsperiode tot een nieuwe passende aanstelling behoudt de titularis in de gevallen van § 1-3° en van § 1 laatste alinea gedurende maximaal 12 maanden zijn salaris van de mandaatgraad, ten laste van de entiteit van herkomst.

In de gevallen bedoeld in § 1 sub 1° en 2° en in de gevallen bedoeld in § 1, 3° en § 1, laatste alinea vanaf de 13de maand, indien binnen de 12 maanden geen andere mandaatfunctie gevonden wordt, wordt de titularis bezoldigd binnen het middenkader in de graad van hoofdadviseur overeenkomstig artikel V 43, § 1.

§ 3. Op vraag van betrokkene zelf kan een einde gesteld worden aan het behoren tot het middenkader via een herplaatsing in een passende functie binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

TITEL IV. — *Gemeenschappelijke bepaling*

Art. V 47. Voor top- en middenkaderfuncties worden de positieve resultaten van de test van generieke competenties behouden gedurende 7 jaar na beëindiging van de aanstelling of benoeming in een top- of middenkaderfunctie of vanaf de datum van de test bij niet-aanstelling of niet-benoeming, en geven recht op vrijstelling van soortgelijke tests voor een zelfde of gelijkwaardige functie, behalve bij onvoldoende en tenzij anders bepaald in het examenreglement.

TITEL V. — *Overgangs- en opheffingsbepalingen*

HOOFDSTUK I. — *De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur*

Art. V 48. In uitvoering van artikel 39, §§ 2, 3 en 4 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid en met inachtneming van artikel 41 van datzelfde decreet, gebeurt, naar aanleiding van de eerste bezetting, de herplaatsing van de in §§ 2 en 3 van datzelfde artikel vermelde leidinggevenden, door de indienstnemende overheid na bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger.

Indien voor de toepassing van het eerste lid beroep gedaan wordt op een externe instantie, legt de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, de instantie die voorgedragen wordt door Jobpunt Vlaanderen ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger legt bij wijze van voorstel aan de in dienstnemende overheid per functie een beperkte lijst van geschikte kandidaten voor met het oog op de toewijzing van de voormelde leidinggevenden aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of aan de functie van algemeen directeur. Dit voorstel wordt geformuleerd op basis van alle relevante informatie in functie van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Art. V 49. In uitvoering van hetgeen is bepaald in artikel 40, 1° van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, biedt de Vlaamse Regering, na overleg met het betrokken personeelslid, aan het vast benoemde personeelslid van rang A4, A3 of A2L of het personeelslid dat in zulke rang benoemd is geweest en dat niet toegewezen wordt aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of niet benoemd wordt in een functie van algemeen directeur, een gelijkwaardige en passende functie aan.

Van het vorige lid kan worden afgeweken wanneer de betrokkene uitdrukkelijk verzoekt om in een lagere functie te worden geplaatst. In voorkomend geval kan voormelde herplaatsing niet lager zijn dan in een functie van het niveau N-1.

De betrokkenen vermeld in de vorige leden behouden in ieder geval de salarisschaal verbonden aan respectievelijk de rang A4, A3 of A2L. Zij behouden hun graad ten persoonlijke titel.

Art. V 50. Na toepassing van de maatregelen vermeld in de artikelen V 48 en V 49 en onverminderd de toepassing van artikel 41 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, verklaart de in dienstnemende overheid de resterende management- en projectleiderfuncties van het N-niveau of de resterende functies van algemeen directeur vacant.

Art. V 51. § 1. Zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in artikel V 12 § 2 en totdat de Vlaamse Regering in uitvoering van artikel V 12 § 1 het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en van algemeen directeur zal bepalen, genieten de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau en van de functie van algemeen directeur :

1° de salarisschaal A311 voor de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau, en de salarisschaal A286 voor de titularissen van een functie van algemeen directeur;

2° een managementstoelage overeenkomstig de regeling die voorzien is voor het personeel van de Diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Voor toepassing van § 1 is, wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, de regeling die voorzien is voor het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid van toepassing.

HOOFDSTUK II. — *Statuut van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad*

Art. V 52. § 1. De Vlaamse Regering herplaatst de leidinggevende, die benoemd was in een graad van rang A3 of een contractuele betrekking bekleedde waaraan tenminste een salarisschaal van de rang A3 gekoppeld was, met behoud van zijn hoedanigheid, aan het hoofd van een entiteit die omgevormd wordt tot een strategische adviesraad, naar aanleiding van de eerste bezetting van de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

§ 2. De herplaatsing gebeurt met bemiddeling van de externe instantie die, krachtens de rechtspositie die van toepassing is op deze titularissen vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, aangesteld werd om mee te evalueren.

Het voorstel van de externe instantie aan de benoemende overheid wordt geformuleerd op basis van alle relevante informatie in functie van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

§ 3. De overgangsmaatregelen inzake beëindiging van de arbeidsrelatie of aanbieden van een andere functie, die gelden bij niet-aanwijzing voor een management- en projectleiderfunctie van N-niveau en voor algemeen directeur, zijn van overeenkomstige toepassing bij de niet-aanwijzing voor de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

HOOFDSTUK III. — *De rechtspositie voor het middenkader*

Art. V 53. § 1. De procedures voor de aanwijzing in een mandaat van afdelingshoofd die aangevat waren en niet beëindigd zijn vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, worden stopgezet.

§ 2. De afdelingshoofden of kandidaat afdelingshoofden, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit geslaagd waren voor een test van de leidinggevende competenties, worden gedurende 7 jaar na de beëindiging van het mandaat of vanaf de datum van de test, vrijgesteld van de test van de waardegebonden en generieke gedrags- en vaktechnische competenties bedoeld in artikel V 37, wanneer zij kandidaat zijn voor een functie op N-1 niveau.

Art. V 54. § 1. De ambtenaren die op 1 januari 2004 of vanaf die datum tot de datum van inwerkingtreding van dit besluit werden aangewezen in de mandaatgraad van afdelingshoofd of afdelingshoofd ad interim worden benoemd in het middenkader, tenzij zij hier zelf uitdrukkelijk van afzien.

In dit laatste geval krijgen zij een herplaatsing in een passende functie in de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. In een eerste fase worden de afdelingshoofden toegewezen aan een nieuwe entiteit, overeenkomstig het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaams Gewest, aan de departementen en de zelfstandige agentschappen.

§ 3. In een tweede fase, kunnen binnen het jaar na de datum van inwerkingtreding van dit besluit de dienstaanwijzingen van de N-1 functies voor de entiteiten of projecten, gewijzigd worden in overleg tussen de lijnmanagers die aan het hoofd staan van een entiteit, raad of instelling en de betrokken N-1.

Art. V 55. § 1. De schaalanciënniteit verworven in het mandaat van afdelingshoofd sinds 1 januari 1995 wordt aangerekend op de schaalanciënniteit in de graad van hoofdadviser en in de mandaatgraad van afdelingshoofd zoals bepaald in artikel V 43.

§ 2. In afwijking van artikel V 43 geniet de hoofdadviser en het afdelingshoofd de salarisregeling die werd toegekend op datum van inwerkingtreding van dit besluit, indien deze voordeliger is.

Art. V 56. Onverminderd artikel V 42, § 2, is de regeling van artikel V 46, § 2, eerste lid, eveneens van toepassing op de afdelingshoofden die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit tewerkgesteld zijn bij een andere werkgever of met een andere opdracht belast werden met behoud van hun mandaat overeenkomstig het personeelsstatuut dat op hen van toepassing was vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, en die na beëindiging van hun tewerkstelling bij de andere werkgever of van hun opdracht, terugkeren naar de diensten van de Vlaamse overheid. Zij krijgen bij voorrang een mandaat toegewezen in toepassing van artikel V 35, § 3.

HOOFDSTUK IV. — *Opheffingsbepaling*

Art. V 57. Opgeheven wordt voor de entiteiten, raden en instelling die ressorteren onder dit besluit :

het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gewijzigd.

DEEL VI. — DE ADMINISTRATIEVE LOOPBAAN

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Artikel VI 1. § 1. Tot de integratie van de loopbaan- en beloningsbepalingen in dit besluit is op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, wat betreft de administratieve loopbaan, de rechtspositie van toepassing van de entiteit, raad of instelling waartoe zij behoren, zoals bepaald in bijlage 2 bij dit besluit.

§ 2. Indien het voorkomt dat, door de keuze van een rechtspositie per entiteit, deze niet de voorwaarden bepaalt van toegang tot een betrekking die voorzien is in het personeelsplan en die waren geregeld in de rechtspositie van oorsprong, zijn de voorwaarden van toepassing van de rechtspositie van oorsprong.

Indien het personeelsplan van de entiteit geen betrekking voorziet in de gra(a)d(en) van de wetenschappelijke loopbaan waarvan de ambtenaar titularis is, kan de titularis van een wetenschappelijke graad in die entiteit op zijn verzoek een ambtshalve graadverandering krijgen naar de overeenkomstige administratieve graad.

Art. VI 2. Onverminderd de gemeenschappelijke bepalingen van dit besluit wordt onder administratieve loopbaan verstaan, de aanvullende regelingen bij verwijzing inzake :

- hiërarchie van de graden;
- anciënniteit en rangschikking;
- hiërarchische loopbaan, inclusief de toegangsvoorwaarden en in aanmerking komende graden via het organiek reglement;
- mandaten en tijdelijke aanstellingen;
- functionele loopbaan;
- bijzondere bepalingen m.b.t. de administratieve loopbaan;
- functiewijziging;
- vrijwillige terugzetting in graad;
- ambtshalve graadverandering.

Art. VI 3. De toevoegde organen of personeelsleden die in de procedures tussenkomen, zijn deze die in of krachtens dit statuut door de beleidsdomeinen, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs worden opgericht of aangewezen.

Art. VI 4. De lijnmanager die beslist om een vacature op het personeelsplan van zijn entiteit, raad of instelling in te vullen door beroep te doen op de interne arbeidsmarkt, via een bevorderingsprocedure en/of via de horizontale mobiliteit, of via de aanwijzing in een mandaat of de procedure van tijdelijke aanstelling kiest - onverminderd artikel VI 6 - voor een oproep in het betrokken beleidsdomein of in alle beleidsdomeinen.

Bij keuze voor vacature-invulling via een bevorderingsprocedure zonder examen of bekwaamheidsproef kan de lijnmanager de oproep beperken tot de vastbenoemde ambtenaren van zijn entiteit, raad of instelling, onverminderd artikel VI 6.

Art. VI 5. De horizontale mobiliteit is van toepassing binnen de diensten van de Vlaamse overheid. Zij verloopt, onverminderd de bepalingen van dit besluit en met inachtnaam van de in die statuten vermelde nadere regelen inzake de herplaatsing, overeenkomstig het toepasselijk personeelsstatuut op een entiteit, raad of instelling zoals vastgesteld in bijlage 2 bij dit besluit.

Op de EVA Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt (Vreg) en op de IVA Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie is het stambesluit van de Vlaamse openbare instellingen van toepassing.

De horizontale mobiliteit wordt beheerd door de EVA Rekrutering en Selectie.

Art. VI 6. Een contractueel personeelslid kan meedingen voor een vaste betrekking in eenzelfde functie via de horizontale mobiliteit, indien hij de generieke test voor deze functie reeds aflegde in het kader van een statutaire of contractuele aanwervingsprocedure met algemene oproep zoals bepaald in artikel III 7.

Hij wordt dan onmiddellijk toegelaten tot de functiespecifieke selectie.

Deel III, Hoofdstuk 3 betreffende de proeftijd is van toepassing op het contractueel personeelslid.

Art. VI 7. Bij keuze voor de interne arbeidsmarkt, hetzij via een bevorderingsprocedure, hetzij via de horizontale mobiliteit kan de lijnmanager een preselectie van de kandidaturen doen door ze te toetsen aan de profielvereisten.

De kandidaten worden in kennis gesteld van de resultaten van de preselectie en van de motivering van de eventuele uitsluiting.

Art. VI 8. Na afwikkeling van de procedure kiest de lijnmanager de meest passende kandidaat voor de vacature, of kiest uitzonderlijk niet, wanneer hij meent dat geen van de geschikte kandidaten voldoet aan de profielvereisten.

Art. VI 9. De EVA Rekrutering en Selectie is de beherende entiteit voor de procedures van vacature-invulling door laureaten van vergelijkende loopbaanexamens of bekwaamheidsproeven.

De bestaande reserves van loopbaanexamens en de reserves van loopbaanexamens gestart vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden per graad en desgevallend per functiespecialiteit samengevoegd. De laureaten putten uit hun slagen, gelijke aanspraken voor bevordering bij een entiteit, raad of instelling, ongeacht de dienst of instelling waarvoor het examen oorspronkelijk georganiseerd werd.

Art. VI 10. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is gemachtigd om te beslissen over de toepassingsproblemen en gelijkstellingen :

— die voortvloeiën uit de toepassing van een personeelsstatuut op een entiteit, raad of instelling met personeelsleden die ressorteerden onder een ander statuut;

— inzake beleidsdomeinoverschrijdende procedurekwesaties.

HOOFDSTUK II. — *Overgangsbepalingen*

Art. VI 11. De procedures inzake herplaatsing, bevordering tijdelijke aanstelling, de loopbaanexamens en de vergelijkende bekwaamheidsproeven die aangevat werden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, worden verdergezet overeenkomstig de reglementering van kracht bij de aanvang ervan.

Art. VI 12. De personeelsleden in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit behouden de anciënniteiten en functionele loopbaan die voortvloeiën uit het statuut dat op hen van toepassing was vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. VI 13. Op de personeelsleden die in toepassing van artikel 35 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 worden toegewezen aan de entiteiten, blijven onverminderd artikel VI 1, § 1 en de bepalingen van dit besluit, de instellingsspecifieke besluiten van de Vlaamse openbare instellingen van toepassing, waaronder zij ressorteerden vóór de inwerkingtreding van dit besluit, wat betreft de artikelen die de administratieve loopbaan regelen en wat de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem betreft bovendien de artikelen die verplichtingen inhouden in toepassing van de ziekenhuiswetgeving wat betreft het daarin voorgeschreven advies.

DEEL VII. — DE VERLONING

HOOFDSTUK I. — *Organieke bepalingen*

Artikel VII 1. Tot de integratie van de loopbaan- en beloningsbepalingen in dit besluit is op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, wat betreft het geldelijk statuut, de rechtspositie van toepassing van de entiteit, raad of instelling waartoe zij behoren, zoals bepaald in bijlage 2 bij dit besluit.

Art. VII 2. Onder geldelijk statuut wordt verstaan :

- het salaris
- de toelagen
- de vergoedingen
- de sociale voordelen.

HOOFDSTUK II. — *Overgangsregeling*

Art. VII 3. In afwijking van artikel VII 1 zijn op de personeelsleden die in dienst zijn op de datum van de migratie van het personeel naar de entiteit, raad of instelling vermeld in bijlage 2, ook de regelingen van toepassing die hetzij niet bestaan in de nieuwe entiteit, raad of instelling maar wel bestonden in de entiteit, raad of instelling van herkomst, hetzij voordeliger waren in de entiteit, raad of instelling van herkomst, voor zover nog beantwoord is aan de toekenningsvoorwaarden.

Art. VII 4. In afwijking van artikel XIII 20, § 4 van het Vlaams personeelsstatuut van 15 juli 2002, van artikel XIII 73, §§ 4 en 5, van het Stambesluit VOI van 30 juni 2000 en van artikel XIII 73 §§ 4 en 5 van het personeelsstatuut van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen van 28 januari 1997, wordt het vakantiegeld en de eindejaarstoelage niet vooruitbetaald maar betaald door de nieuwe werkgever op de normale betaaldatum, in geval van uitdiensttreding in toepassing van :

— het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse gemeenschap en/of van het Vlaamse gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;

— het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse gemeenschap en/of van het Vlaams gewest, aan de strategische adviesraden;

— het besluit van de Vlaamse Regering van 14 oktober 2005 houdende overdracht van sommige personeelsleden van de administratie Waterwegen en Zeewezen aan de verzelfstandigde agentschappen Waterwegen en Zeekanaal en De Scheepvaart, samen met alle goederen die aan die personeelsleden verbonden zijn.

DEEL VIII. – TUCHTREGELING

TITEL I. — *Tuchtstraffen*

Artikel VIII 1. De ambtenaar kan worden onderworpen aan een tuchtprocedure :

- 1° bij tekortkoming aan zijn plichten, bepaald in deel II;
- 2° na strafrechtelijke veroordeling.

Art. VIII 2. De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken :

- 1° blaam;
- 2° inhouding van salaris;
- 3° tuchtschorsing;
- 4° lagere inschaling;
- 5° terugzetting in graad;
- 6° ontslag van ambtswege;
- 7° afzetting.

Art. VIII 3. De inhouding van salaris wordt toegepast gedurende ten hoogste drie maanden en mag niet meer dan één vijfde van de nettobezoldiging bedragen.

Art. VIII 4. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste drie maanden en kan aanleiding geven tot een inhouding van salaris die niet hoger mag liggen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Tijdens de tuchtschorsing bevindt de ambtenaar zich in de administratieve toestand non-activiteit met behoud van salaris, onverminderd het eerste lid. De ambtenaar heeft geen recht op bevordering in graad en op verhoging in salaris en salarisschaal.

Art. VIII 5. De lagere inschaling is de toekenning van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

De ambtenaar neemt in de nieuwe salarisschaal rang in op de datum waarop de lagere salarisschaal uitwerking heeft.

De lagere inschaling mag er in geen geval toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggezet in graad.

Art. VIII 6. De terugzetting in graad is de toekenning van een graad van een lagere rang die binnen hetzelfde niveau of binnen een ander niveau is ingedeeld.

De terugzetting in graad heeft tot gevolg dat de salarisschaal wordt toegekend die verbonden is aan de graad waarin de ambtenaar wordt teruggezet.

De ambtenaar neemt in de nieuwe graad rang in op de datum waarop de lagere graad uitwerking heeft.

TITEL II. — *Tuchtprocedure*HOOFDSTUK I. — *De bevoegde overheden*

Art. VIII 7. § 1. Onverminderd de mogelijkheid van beroep zoals bepaald in deze titel bestaat een tuchtprocedure uit een voorstel en een uitspraak en desgevallend uit een definitieve uitspraak, na advies van de raad van beroep.

§ 2. De overheden die bevoegd zijn om ten aanzien van een ambtenaar een voorstel, uitspraak of definitieve uitspraak te doen, voldoen aan de volgende algemene voorwaarden :

- 1° de tuchtstraf wordt voorgesteld door een functionele chef van de ambtenaar;
- 2° de tuchtstraf wordt uitgesproken door een functionele chef van het voorstellend personeelslid; deze functionele chef is een personeelslid van tenminste rang A1.
- 3° de tuchtstraf wordt definitief uitgesproken door een functionele chef van het personeelslid dat in eerste instantie de tuchtstraf heeft uitgesproken.

Art. VIII 8. § 1. Indien de tuchtstraf werd voorgesteld door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt zij uitgesproken door een collectief orgaan in het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

Indien de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door het hoofd van een entiteit, raad of instelling, wordt zij definitief uitgesproken door een collectief orgaan in het beleidsdomein, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs.

Indien de tuchtstraf in eerste instantie is uitgesproken door een collectief orgaan van het beleidsdomein - verschillend van de beleidsraad - wordt zij definitief uitgesproken door de beleidsraad. Indien de beleidsraad in eerste instantie uitspreekt, doet de functionele minister de definitieve uitspraak.

§ 2. De afzetting en het ontslag van ambtswege worden, na advies van de raad van beroep, definitief uitgesproken door het hoofd van de entiteit, raad of instelling waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert. Deze bevoegdheid kan niet gedelegeerd worden.

Indien het hoofd van een entiteit, raad of instelling de afzetting of het ontslag van ambtswege heeft voorgesteld of in eerste instantie uitgesproken, is § 1 van toepassing.

§ 3. Voor het hoofd van de entiteit, raad of instelling of de functie van N-niveau die overeenkomstig deel V van dit besluit aangewezen werd bij eenzijdige administratieve rechtshandeling wordt de tuchtstraf voorgesteld door de opdrachtgever, uitgesproken door twee Vlaamse ministers aangewezen door de Vlaamse Regering en definitief uitgesproken door de Vlaamse Regering. De betrokken ministers nemen geen deel aan de beraadslaging over de definitieve uitspraak door de Vlaamse Regering.

HOOFDSTUK II. — *De procedure*

Art. VIII 9. Het voorstel dat ertoe strekt een tuchtstraf op te leggen wordt schriftelijk geformuleerd, met redenen omkleed en meegedeeld aan de betrokken ambtenaar.

Het personeelslid dat het voorstel heeft gedaan, stuurt tezelfdertijd het voorstel aan de bevoegde overheid voor uitspraak.

Art. VIII 10. § 1. De overheid die bevoegd is voor het uitspreken van de tuchtstraf roept, binnen 15 kalenderdagen volgend op de datum van het voorstel, de ambtenaar via een aangetekende brief op om gehoord te worden in zijn verdediging.

§ 2. Van de zitting wordt er een proces-verbaal gemaakt waarvan de betrokkene of zijn raadgever een kopie krijgt. De ambtenaar of zijn raadgever kan binnen 10 werkdagen na de mondelinge verdediging schriftelijk de middelen ter verdediging uiteenzetten. Het verweerschrift wordt bij het dossier gevoegd, indien het tijdig werd ingediend.

Art. VIII 11. De bevoegde overheid spreekt de tuchtstraf uit binnen 15 kalenderdagen na het horen van de ambtenaar in zijn verdediging.

De tuchtstraf wordt aangezegd bij aangetekend schrijven binnen de twee werkdagen na de uitspraak en gaat in op de derde werkdag volgend op de datum van het aangetekend schrijven, behalve ingeval van afzetting en ontslag van ambtswege. Enkel in het geval van afzetting en ontslag van ambtswege schort het beroep, ingesteld door de ambtenaar tegen deze tuchtstraffen, de uitwerking ervan op. De ambtenaar wordt in deze gevallen wel van rechtswege geschorst in het belang van de dienst vanaf de derde werkdag volgend op de datum van het aangetekend schrijven waarmee hem de tuchtstraf wordt meegedeeld, tot op de dag dat de tuchtstraf definitief is geworden in toepassing van artikel VIII 12.

Art. VIII 12. De tuchtstraf is definitief de dag na het verstrijken van de termijn voor instelling van het beroep of nadat de bevoegde overheid na advies van de raad van beroep haar beslissing heeft meegedeeld via een aangetekende brief.

Art. VIII 13. De ambtenaar tegen wie een tuchtstraf uitgesproken wordt, kan hiertegen gemotiveerd beroep instellen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen, ingaande de dag volgend op de ontvangst van de aangetekende brief houdende mededeling van de uitspraak.

Art. VIII 14. De raad van beroep beraadslaagt binnen de 30 kalenderdagen na ontvangst van het beroepschrift.

Art. VIII 15. Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, stuurt de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen na het uitbrengen van het gemotiveerd advies het dossier aan de overheid bevoegd voor het definitief uitspreken van de tuchtstraf.

Terzelfdertijd wordt het advies aan de verzoeker betekend.

Art. VIII 16. De bevoegde overheid voor de definitieve uitspraak neemt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep een beslissing.

Zij kan geen andere feiten ter sprake brengen dan de feiten die als motief gediend hebben voor het advies van de raad van beroep.

De beslissing van de bevoegde overheid wordt binnen twee werkdagen aangetekend verstuurd aan de betrokken ambtenaar en meegedeeld ter informatie aan de secretaris van de raad van beroep.

HOOFDSTUK III. — *Algemene kenmerken van de tuchtprocedure*

Art. VIII 17. Wanneer meer dan één feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de ambtenaar wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

Art. VIII 18. Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen, kan niemand het voorwerp zijn van een tuchtprocedure voor reeds gesanctioneerde feiten.

Art. VIII 19. De bevoegde overheid kan geen zwaardere tuchtstraf definitief uitspreken dan de straf die uitgesproken is vóór beroep.

Zij mag slechts de feiten in aanmerking nemen die de tuchtprocedure gerechtvaardigd hebben.

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de uitspraak.

Art. VIII 20. De strafprocedure schorst de tuchtprocedure en de tuchtspraak. De tuchtprocedure wordt eveneens geschorst in de gevallen zoals bepaald door de federale wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ongeacht het resultaat van de strafprocedure oordeelt alleen de administratieve overheid over de gepastheid om een tuchtstraf uit te spreken.

Art. VIII 21. § 1. De tuchtprocedure wordt van rechtswege opgeschort vanaf het verzoek van de ambtenaar om onder de bescherming van de Vlaamse Ombudsman te worden geplaatst tot na het onderzoek door de Vlaamse Ombudsman naar het mogelijk verband tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid. De bewijslast hiervoor berust bij de bevoegde overheid.

§ 2. De Vlaamse Ombudsman deelt het resultaat van zijn onderzoek mee aan de ambtenaar en aan de lijnmanager.

§ 3. Als de Vlaamse Ombudsman van oordeel is dat er geen verband is tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, kan de bevoegde overheid de tuchtprocedure verder zetten.

§ 4. Als de Vlaamse Ombudsman meent dat er een mogelijk verband bestaat tussen de tuchtprocedure en de melding van de onregelmatigheid, richt hij aan de bevoegde overheid het verzoek om de tuchtprocedure te beëindigen.

De bevoegde overheid deelt binnen een termijn van twintig werkdagen na ontvangst van het verzoek aan de Vlaamse Ombudsman mee of zij al dan niet akkoord gaat met dat verzoek.

Als de bevoegde overheid niet akkoord gaat met het verzoek van de Vlaamse Ombudsman of weigert uitvoering te geven aan zijn verzoek of niet antwoordt aan de Vlaamse Ombudsman binnen de voormelde termijn van twintig werkdagen, brengt de Vlaamse Ombudsman hierover verslag uit bij de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, die in overleg met de functioneel bevoegde minister zijn standpunt bepaalt en dit meedeelt aan de Vlaamse Ombudsman en aan de lijnmanager.

§ 5. Dit artikel is niet van toepassing in het geval van opheffing van de bescherming, ingevolge artikel II 3, § 2.

Art. VIII 22. De tuchtprocedure mag alleen betrekking hebben op feiten die werden vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

Bij de beoordeling van de strafmaat mogen evenwel relevante vermeldingen die in het persoonlijk dossier opgetekend werden, in aanmerking genomen worden.

In geval van strafrechtelijke vervolging voor dezelfde feiten, begint deze termijn te lopen de dag dat de tuchtprocedure door de gerechtelijke overheid ervan in kennis wordt gesteld dat er een onherroepelijke beslissing uitgesproken is of dat de strafrechtelijke procedure niet wordt voortgezet.

Art. VIII 23. De in deze titel vastgestelde termijnen worden opgeschort in de maand augustus en tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

TITEL III. — *De doorhaling van de tuchtstraffen*

Art. VIII 24. § 1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege wordt in het persoonlijk dossier van de ambtenaar doorgehaald onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

§ 2. De doorhaling van de tuchtstraffen gebeurt van rechtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- één jaar voor de blaam;
- twee jaar voor de inhouding van salaris;
- drie jaar voor de tuchtschorsing;
- vier jaar voor de lagere inschaling of de terugzetting in graad.

DEEL IX. — SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST

Artikel IX 1. De ambtenaar in effectieve dienst kan onder de in dit deel bepaalde voorwaarden in het ambt worden geschorst, wanneer het belang van de dienst dat vereist.

Art. IX 2. De schorsing in het belang van de dienst kan alleen worden uitgesproken door een instantie die een tuchtstraf kan uitspreken.

Overheden die een tuchtstraf kunnen voorstellen, kunnen ook een schorsing in het belang van de dienst voorstellen.

De overheid die de schorsing in het belang van de dienst uitspreekt mag niet dezelfde zijn als deze welke haar voorstelt.

Art. IX 3. De ambtenaar wordt vooraf gehoord over de feiten die betrokkene ten laste worden gelegd. De ambtenaar mag zich hierbij laten bijstaan door een raadgever.

De redenen om over te gaan tot schorsing in het belang van de dienst worden ten laatste drie werkdagen voorafgaand aan het verhoor schriftelijk meegedeeld aan de ambtenaar.

De ambtenaar viseert de voorstellen en beslissingen tot schorsing in het belang van de dienst.

Art. IX 4. De overheid bevoegd voor het uitspreken van de schorsing in het belang van de dienst kan aan de in artikel IX 1 bedoelde ambtenaar het recht ontzeggen aanspraak te maken op bevordering en op verhoging in salaris en salarisschaal en het salaris kan worden verminderd in de volgende gevallen :

- 1° wanneer de ambtenaar strafrechtelijk vervolgd wordt;
- 2° wanneer de ambtenaar tuchtrechtelijk vervolgd wordt wegens een ernstig vergrijp waarbij de ambtenaar op heterdaad is betrapt of waarvoor er afdoende aanwijzingen zijn.

De inhouding van salaris mag niet meer bedragen dan één vijfde van de nettobezoldiging.

Art. IX 5. De schorsing in het belang van de dienst gaat in de dag nadat de ambtenaar de beslissing tot schorsing in het belang van de dienst heeft geïssueerd, ofwel de dag na het aanbieden bij de post van de aangetekende brief waarmee de beslissing aan de ambtenaar wordt meegedeeld.

Art. IX 6. De ambtenaar kan na 15 kalenderdagen sedert de dag dat de schorsing in het belang van de dienst uitwerking gekregen heeft, beroep instellen bij de raad van beroep.

Indien de raad van beroep ongunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, wordt de schorsing in het belang van de dienst gehandhaafd.

Indien de raad van beroep gunstig advies uitbrengt over de opheffing van de schorsing, beslist de overheid die bevoegd is om een tuchtstraf definitief uit te spreken, onverminderd de toepassing van artikel I 9, § 1, tweede lid.

Art. IX 7. De ambtenaar die over nieuwe elementen beschikt, kan tegen zijn schorsing in het belang van de dienst een nieuw beroep instellen, van zodra minstens drie maanden verstreken zijn sedert het vorige ongunstige advies van de raad van beroep of de vorige beslissing tot handhaving van zijn schorsing.

Art. IX 8. Behoudens strafrechtelijk onderzoek of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst ten hoogste zes maanden bedragen.

Bij strafrechtelijk onderzoek en/of strafrechtelijke vervolging mag de schorsing in het belang van de dienst maximum voor de duur van het onderzoek en/of de vervolging gelden.

Art. IX 9. Indien de overheid in kennis wordt gesteld van de strafrechtelijke uitspraak, de minnelijke schikking of seponering, beslist zij om de schorsing in het belang van de dienst op te heffen of te behouden voor de duur van de tuchtprocedure.

Art. IX 10. Aan de schorsing in het belang van de dienst komt van rechtswege een einde bij het definitief worden van de tuchtrechtelijke uitspraak over dezelfde feiten waarvoor de ambtenaar in het belang van de dienst werd geschorst, behalve in geval van afzetting of ontslag van ambtswege.

Art. IX 11. Indien de ambtenaar buiten vervolging wordt gesteld, zijn dossier geseponeerd wordt of wanneer een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke vrijspraak volgt die kracht van gewijsde gekregen heeft, worden de beslissingen genomen krachtens artikel IX 4 inzake inhouding van salaris en ontzeggen van de aanspraken op verhoging in salaris en salarisschaal, ongedaan gemaakt.

Art. IX 12. De beslissing waarbij de ambtenaar geschorst wordt in het belang van de dienst kan geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop de schorsing is uitgesproken.

Art. IX 13. Indien de ambtenaar na afloop van het tuchtonderzoek een schorsing als tuchtstraf wordt opgelegd, vindt die schorsing plaats met terugwerkende kracht, in afwijking van artikel VIII 19, derde lid. In dit geval wordt de duur van de schorsing in het belang van de dienst, tot de nodige termijn, op de duur van de tuchtschorsing aangerekend.

De schorsing gaat evenwel niet verder terug dan de dag waarop de bij toepassing van artikel IX 4 getroffen maatregelen uitwerking hebben gehad.

DEEL X. — DE VERLOVEN EN DIENSTVRIJSTELLINGEN

TITEL I. — *Algemene bepalingen*

Artikel X 1. Het personeelslid bevindt zich geheel of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden :

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

Art. X 2. § 1. Het personeelslid in dienstactiviteit heeft recht op salaris en op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris, tenzij anders bepaald.

Het recht op bevordering in graad wordt voor het contractuele personeelslid vervangen door het recht op mededinging voor een vaste betrekking in eenzelfde functie via de interne arbeidsmarkt in toepassing van artikel VI 6.

Het recht op bevordering in salarisschaal geldt voor het contractuele personeelslid slechts in die mate dat meerdere salarisschalen aan de functie verbonden zijn, overeenkomstig de van kracht zijnde rechtspositie.

§ 2. Het personeelslid in non-activiteit heeft geen recht op salaris en op bevordering in graad, salarisschaal en salaris tenzij anders bepaald.

Voor het contractuele personeelslid is § 1, tweede en derde lid, van dit artikel van toepassing.

§ 3. Het personeelslid kan niet in non-activiteit gesteld of gehouden worden als het aan de voorwaarden voldoet om gepensioneerd te worden.

Art. X 3. Het personeelslid wordt voor de vaststelling van zijn administratieve toestand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn behoudens uitdrukkelijke bepaling die hem in non-activiteit plaatst.

Art. X 4. Onverminderd de eventuele toepassing van een tuchtstraf of van een administratieve maatregel, is het personeelslid dat zonder toestemming of kennisgeving afwezig is, in non-activiteit tenzij in geval van overmacht.

Art. X 5. In afwijking van art. X 4 is het personeelslid dat deelneemt aan een georganiseerde werkonderbreking in dienstactiviteit en verliest hij enkel zijn salaris voor de duur van de afwezigheid.

Art. X 6. § 1. Onverminderd andersluidende bepalingen, worden de verloven, vermeld in dit deel, toegestaan en toegekend door de lijnmanager.

§ 2. Het arbeidsreglement stelt de nadere regelingen vast met betrekking tot de mogelijkheid tot opzegging en de opzeggingstermijnen van de verloven.

Art. X 7. De functionele minister kan waar nodig voor functiegroepen met een specifiek arbeidsregime, omrekeningsregels bepalen voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het per soort verlof toegekend totaal aantal dagen overschreden wordt.

Art. X 8. Het personeelslid dat in de 4-dagenweek is tewerkgesteld, heeft, wat betreft de verloven die in werkdagen uitgedrukt zijn, recht op een gelijkwaardig aantal van het in dit deel bepaald aantal verlofdagen.

TITEL II. — Jaarlijkse vakantiedagen en feestdagen

Art. X 9. § 1. Het personeelslid heeft met inachtneming van de behoeften van de dienst een jaarlijks recht op 35 werkdagen vakantie.

Het personeelslid heeft het recht om binnen het aantal van 35 werkdagen, 4 werkdagen vakantie te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden.

Het personeelslid kan maximum 11 werkdagen jaarlijks geheel of gedeeltelijk opsparen en aanwenden in het of de volgende kalenderjaren en uiterlijk vóór de pensionering.

Indien het personeelslid overlijdt vóór de pensionering worden de opgespaarde vakantiedagen uitbetaald aan de erfgenamen.

§ 2. Het personeelslid in continudienst heeft recht op 35 vakantiedagen omgerekend in verhouding tot de normale dagelijkse arbeidsduur.

§ 3. In afwijking van § 1 hebben de hierna vermelde ambtenaren van de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdbijstand recht op het hierna vermeld aantal jaarlijkse verlofdagen :

- 1° hoofdeskundige met de functie van hoofdbegeleider - teamverantwoordelijke;
- 2° deskundige en medewerker met de functie van begeleider;
- 3° technisch assistent met de functie van nachtwaker;
- 4° deskundige, medewerker, technicus, technisch assistent met de functie van vakleraar of leraar;
- 5° technicus met de functie van nachtwaker.

leeftijd	aantal verlofdagen
Van 45 tot en met 49 jaar	36 dagen
Van 50 tot en met 54 jaar	48 dagen
Van 55 tot en met 64 jaar	60 dagen

Art. X 10. Elke periode van dienstactiviteit geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Wanneer een personeelslid in de loop van het jaar in dienst treedt of zijn functie definitief neerlegt, wordt zijn vakantieverlof in evenredige mate verminderd tijdens het lopende jaar.

Het aantal vakantiedagen wordt in evenredige mate verminderd met het aantal onbezoldigde verlofdagen tijdens het lopende jaar en, indien niet meer mogelijk, tijdens het daaropvolgende jaar.

Art. X 11. § 1. Het personeelslid heeft vakantie op de wettelijke en decretale feestdagen en op 2 en 15 november en 26 december.

§ 2. Ter vervanging van de in § 1 vermelde vakantiedagen die samenvallen met een zaterdag of zondag, heeft het personeelslid dat niet in een continuregeling tewerkgesteld wordt, vakantie voor de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar.

Het personeelslid dat verplicht is om op één van de in § 1 vermelde dagen of in de periode tussen Kerstmis en Nieuwjaar te werken ten gevolge van behoeften van de dienst, krijgt in evenredige mate vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen worden genomen.

§ 3. Het personeelslid tewerkgesteld in continudienst die werkt of in rust is op de in § 1 vermelde dagen krijgt hiervoor vervangende vakantiedagen die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantiedagen kunnen genomen worden.

§ 4. Het personeelslid dat niet in continudienst werkt en dat vóór Kerstmis de diensten van de Vlaamse overheid verlaat ingevolge pensionering krijgt vervangende vakantiedagen gelijk aan het aantal feestdagen die samenvallen met een zaterdag of zondag tijdens het gedeelte van het jaar voorafgaand aan de pensionering.

Art. X 12. De in deze titel bedoelde vakantiedagen worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Zij worden niet opgeschort bij ziekte doch wel bij hospitalisatie van het personeelslid.

TITEL III. — Bevallingsverlof en opvangverlof**HOOFDSTUK I. — Bevallingsverlof**

Art. X 13. Het bevallingsverlof wordt toegekend aan het personeelslid krachtens de arbeidswet van 16 maart 1971 en wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit,

met uitzondering van het recht op salaris voor het contractueel personeelslid.

Art. X 14. De periode dat bevallingsverlof voor de ambtenaar bezoldigd wordt, mag niet meer dan vijftien weken bedragen bij één kind, en niet meer dan negentien weken bij een meerling, tenzij de bevalling plaatsvindt na de vermoedelijke bevallingsdatum.

Bij verlenging van de postnatale rustperiode overeenkomstig artikel 39, vijfde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, wordt de bezoldiging gedurende de duur van deze verlenging, en maximaal gedurende 24 weken, doorbetaald.

Art. X 15. § 1. In geval van overlijden van de moeder, heeft de ambtenaar die vader is van het kind recht op vaderschapsverlof, waarvan de duur het deel van het bevallingsverlof dat nog niet opgenomen werd door de moeder bij haar overlijden, niet mag overschrijden.

§ 2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis, heeft de ambtenaar die vader is van het kind recht op vaderschapsverlof, dat ten vroegste een aanvang neemt vanaf de achtste dag te rekenen vanaf de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de opname van de moeder in het ziekenhuis meer dan zeven dagen bedraagt en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het in het eerste lid bedoelde vaderschapsverlof verstrijkt op het moment dat de opname van de moeder in het ziekenhuis een einde neemt en uiterlijk bij het verstrijken van de periode die overeenstemt met het deel van het bevallingsverlof dat door de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet was opgenomen.

§ 3. Het vaderschapsverlof bedoeld in § 1 en § 2 en het vaderschapsverlof waarop een contractueel personeelslid recht heeft in uitvoering van de arbeidsovereenkomstenwet van 03-07-1978, wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

HOOFDSTUK II. — Opvangverlof

Art. X 16. Het personeelslid krijgt op zijn aanvraag opvangverlof wanneer een minderjarig kind in zijn gezin wordt opgenomen met het oog op adoptie of pleegvoogdij.

Het opvangverlof bedraagt ten hoogste zes of ten hoogste vier weken naar gelang het opgenomen kind de leeftijd van drie jaar nog niet heeft bereikt of reeds bereikt heeft.

De maximumduur van het opvangverlof wordt verdubbeld wanneer het opgenomen kind een handicap heeft.

Indien slechts één van de samenwonende partners adopteert of de pleegvoogdij uitoefent, kan alleen die persoon het verlof genieten.

Het opvangverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL IV. — Ziekteverlof

Art. X 17. § 1. Het personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht heeft ziekteverlof.

§ 2. Het ziekteverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het contractuele personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris op carenzdagen, en voor de afwezigheid waarvoor een beroep kan worden gedaan op ziekteuitkeringen.

Art. X 18. § 1. Het personeelslid met ziekteverlof staat onder het toezicht van een geneeskundig controleorgaan. Het geneeskundig controleorgaan wordt aangewezen door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. Ingeval het personeelslid niet akkoord gaat met de beslissing van de controlearts, kan hij een beroep doen op een arbitrageprocedure.

Art. X 19. De nadere bepalingen van de ziektecontrole en de arbitrageprocedure worden vastgesteld in het arbeidsreglement.

Art. X 20. Indien de ambtenaar tijdens de loopbaan 666 werkdagen afwezig is geweest wegens ziekte, kan het in artikel X 18 bedoelde geneeskundig controleorgaan een voorstel formuleren aan de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar.

De vakantiedagen die de ambtenaar niet heeft kunnen opnemen ingevolge langdurige ziekte, worden in mindering gebracht op het in het eerste lid vermelde aantal werkdagen.

De berekening van de afwezigheid wegens ziekte van de personeelsleden met een specifieke werktijdregeling gebeurt prorata.

Art. X 21. De ambtenaar die tijdens een opdracht bij een buitenlandse regering, een buitenlands openbaar bestuur of een internationale instelling, op pensioen wordt gesteld wegens invaliditeit en een pensioen van die overheid of die instelling ontvangt, kan vóór het verstrijken van de termijn van 666 werkdagen bedoeld in artikel X 20 definitief ongeschikt verklaard worden.

Art. X 22. § 1. Het geneeskundig controleorgaan kan met het oog op reïntegratie deeltijdse prestaties wegens ziekte opleggen of toestaan a rato van ten minste 50 % voor een periode van ten hoogste drie maanden, indien het een ambtenaar die afwezig is wegens ziekte of ongeval van gemeen recht, geschikt acht om het ambt terug op te nemen met deeltijdse prestaties.

Het verrichten van deeltijdse prestaties kan door het geneeskundig controleorgaan meermaals worden verlengd met een periode van ten hoogste drie maanden.

§ 2. De afwezigheid van de ambtenaar tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte wordt beschouwd als ziekteverlof. De aanrekening op het aantal dagen vermeld in de artikelen X 20 en XI 7 gebeurt pro rata.

Art. X 23. § 1. Ziekteverlof wordt toegestaan voor de duur van de afwezigheid naar aanleiding van :

1° een arbeidsongeval;

2° een ongeval op de weg naar en van het werk;

3° een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de schuld van een derde;

4° een beroepsziekte;

5° de vrijstelling van arbeid van het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft en dat werkt in een schadelijk arbeidsmilieu, nadat vastgesteld werd dat geen aangepaste of andere arbeidsplaats mogelijk is;

6° de dagen afwezigheid wegens ziekte die zich voordoen binnen de 6 weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Ingeval van geboorte van een meerling wordt deze periode verlengd tot 8 weken.

Deze dagen afwezigheid worden niet aangerekend op de contingenten vermeld in de artikelen X 20, XI 7 en XI 13, doch wel na consolidatie voor de gevallen vermeld in 1° tot en met 4°.

Voor contractuelen is de afwezigheid vermeld in 1°, 2°, 4° en 5° gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 2. Is de afwezigheid te wijten aan de in § 1, 1° tot en met 4° vermelde redenen dan ontvangt de ambtenaar het salaris alleen als voorschot dat betaald wordt op de door de derde verschuldigde vergoeding en dat op de derde te verhalen is.

De Vlaamse Gemeenschap, de IVA met rechtspersoonlijkheid, de EVA, de strategische adviesraad of het Gemeenschapsonderwijs treedt in het in het vorige lid bedoelde geval van rechtswege in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen die de getroffene mocht kunnen doen gelden tegen de persoon die verantwoordelijk is voor het ongeval tot het bedrag van het salaris.

§ 3. Het hoofd van de entiteit, van het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraad of van het Gemeenschapsonderwijs neemt de juridische beslissing met betrekking tot de erkenning van arbeidsongevallen en van ongevallen op de weg naar en van het werk en met betrekking tot de toekenning van schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

Art. X 24. Deze titel is eveneens van toepassing op de ambtenaar van het ministerie die woont en/of tewerkgesteld is in het buitenland.

TITEL V. — *Verlof voor deeltijdse prestaties*

Art. X 25. § 1. De ambtenaar kan een verlof voor deeltijdse prestaties krijgen.

Het verlof voor deeltijdse prestaties is enkel een recht voor volgende ambtenaren :

1° de ambtenaar van niveau B en lager die de leeftijd van vijftig jaar heeft bereikt;

2° de ambtenaar die ten minste twee kinderen ten laste heeft die nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt hebben, onverminderd de bepalingen in deel V van dit besluit inzake specifieke functies.

§ 2. De lijnmanager die in toepassing van § 1, eerste lid, het verlof voor deeltijdse prestaties toestaat, beoordeelt of het geven van de toestemming verenigbaar is met de goede werking van de dienst.

§ 3. De ambtenaar kan beroep indienen bij de raad van beroep binnen 15 kalenderdagen vanaf de kennisgeving van de weigeringsbeslissing.

Onverminderd artikel I 9, § 1, tweede lid, wordt na het advies van de raad van beroep de definitieve beslissing genomen door de overheid die per beleidsdomein, entiteit, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs bepaald wordt.

Deze laatste neemt een beslissing binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst van het advies van de raad van beroep.

§ 4. In afwijking van § 1 kan de functionele minister voor bepaalde functies in zijn beleidsdomein, strategische adviesraad of Gemeenschapsonderwijs een vast percentage verlof voor deeltijdse prestaties vaststellen.

Art. X 26. § 1. Het ziekteverlof maakt geen einde aan het stelsel van verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Als een feestdag op een dag verlof voor deeltijdse prestaties valt, loopt dit verlof door.

Art. X 27. § 1. Het verlof voor deeltijdse prestaties wordt voor een periode van vijf jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit. De afwezigheid wordt evenwel niet bezoldigd.

§ 2. Na het verstrijken van de termijn van vijf jaar is de ambtenaar die verlof voor deeltijdse prestaties geniet tijdens de duur van de afwezigheid met non-activiteit. Hij kan niettemin zijn aanspraken op bevordering door verhoging in graad doen gelden.

TITEL VI. — *Verlof voor loopbaanonderbreking*

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

Art. X 28. § 1. De ambtenaar kan de loopbaan in totaal 72 maanden voltijds en 72 maanden halftijds onderbreken met al dan niet opeenvolgende periodes van ten minste drie maanden en ten hoogste twaalf maanden.

De maximumduur om voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking te krijgen, wordt evenwel verminderd met de duur van de voltijdse respectievelijk halftijdse loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar heeft genoten in om het even welke hoedanigheid bij een andere werkgever.

§ 2. In afwijking van § 1 kan een ambtenaar van minstens 50 jaar oud halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot het bereiken van de pensioenleeftijd :

— op voorwaarde dat hij schriftelijk zich ertoe verbindt deze halftijdse loopbaanonderbreking niet voor zijn pensionering stop te zetten;

— ongeacht de totale duur van de loopbaanonderbrekingen die hij heeft genomen voor het begin van de halftijdse loopbaanonderbreking tot aan de pensioenleeftijd.

Art. X 29. § 1. De ambtenaar met verlof voor loopbaanonderbreking bevindt zich in dienstactiviteit, maar heeft geen recht op salaris.

§ 2. Ziekteverlof of bevallingsverlof maakt geen einde aan de loopbaanonderbreking.

§ 3. De halftijdse loopbaanonderbreking kan niet gecombineerd worden met verlof voor deeltijdse prestaties.

Art. X 30. Het personeelslid kan voor een kind geen ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking meer krijgen, indien het voor hetzelfde kind al onder een andere vorm ouderschapsverlof heeft genoten bij dezelfde of een andere werkgever, of indien het deze vorm van loopbaanonderbreking reeds bij een andere werkgever genoot.

Art. X 31. De ambtenaar op proef is uitgesloten van het algemene stelsel van loopbaanonderbreking.

HOOFDSTUK II. — *Palliatief verlof*

Art. X 32. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken waarvan de duur per patiënt één maand bedraagt, eenmaal verlengbaar met één maand.

Art. X 33. Loopbaanonderbreking om palliatieve zorgen te verstrekken wordt niet meegeteld in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen.

HOOFDSTUK III. — *Bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid*

Art. X 34. § 1. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid waarvan de maximumduur per patiënt 12 maanden onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking bedraagt of 24 maanden onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking.

De maximumduur van 12 maanden of 24 maanden wordt evenwel verminderd met de duur van de voltijdse respectievelijk halftijdse loopbaanonderbrekingen die de ambtenaar in om het even welke hoedanigheid bij een andere werkgever heeft genoten voor de bijstand aan of verzorging van dezelfde patiënt.

§ 2. De loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid kan worden genomen in al dan niet opeenvolgende perioden van minimum 1 en maximum 3 maanden.

Art. X 35. Loopbaanonderbreking voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid wordt niet meegeteld in de 12 jaar loopbaanonderbreking die de ambtenaar maximaal kan nemen.

HOOFDSTUK IV. — *Ouderschapsverlof*

Art. X 36. § 1. Elke ambtenaar heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof waarvan de duur onder de vorm van voltijdse loopbaanonderbreking 3 maanden en onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking 6 maanden bedraagt per kind.

§ 2. De mannelijke ambtenaar heeft alleen recht op ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking voorzover de afstamming van het kind in zijn hoofde vaststaat, of wanneer het gaat om een kind dat door hem werd geadopteerd.

Art. X 37. Bij geboorte dient het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking een aanvang te hebben genomen voor het kind 4 jaar is.

Bij adoptie moet het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking opgenomen worden binnen een periode van 4 jaar die loopt vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de ambtenaar zijn verblijfplaats heeft, en dit uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Wanneer het kind voor minstens 66 % getroffen is door een vermindering van lichamelijke of geestelijke geschiktheid in de zin van de kinderbijslageregeling, wordt het recht op ouderschapsverlof toegekend uiterlijk tot het kind 8 jaar wordt.

Art. X 38. Het ouderschapsverlof onder de vorm van loopbaanonderbreking telt niet mee voor de 12 jaar loopbaanonderbreking waarop de ambtenaar recht heeft.

HOOFDSTUK V. — *Onderbrekingsuitkeringen*

Art. X 39. De ambtenaar die zijn loopbaan onderbreekt, krijgt onderbrekingsuitkeringen overeenkomstig de federale bepalingen.

Indien aan de ambtenaar onderbrekingsuitkeringen worden geweigerd als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bevoegd voor zijn verblijfplaats, of wanneer hij afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit behalve voor de uitzonderingen bepaald door de federale overheid.

HOOFDSTUK VI. — *Vervanging*

Art. X 40. De vervanging van de ambtenaar in loopbaanonderbreking vindt plaats overeenkomstig de federale bepalingen.

Ambtenaren van minstens 50 jaar die halftijdse loopbaanonderbreking nemen tot aan de pensioenleeftijd, worden vervangen door ambtenaren.

HOOFDSTUK VII. — *Loopbaanonderbreking voor contractuelen*

Art. X 41. § 1. Het contractuele personeelslid kan voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking krijgen overeenkomstig de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof en bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor de ambtenaar.

Om dit recht onder de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid evenwel minstens met drievierden prestaties zijn tewerkgesteld.

§ 3. Het contractuele personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor palliatief verlof overeenkomstig de arbeidsrechtelijke bepalingen, die van toepassing zijn voor de diensten van de Vlaamse overheid.

§ 4. Voor het contractueel personeelslid geldt loopbaanonderbreking als dienstactiviteit, met uitzondering van het recht op salaris.

TITEL VII. — *Tewerkstelling ten behoeve van een externe werkgever of bij een Vlaams ministerieel kabinet*HOOFDSTUK I. — *De tewerkstelling van ambtenaren ten behoeve van een andere externe werkgever voor de uitoefening van taken in het belang van de Vlaamse overheid*

Art. X 42. Indien een ambtenaar of groep van ambtenaren taken uitoefent, ten behoeve van een externe werkgever, die van belang zijn voor de Vlaamse overheid, wordt tussen de werkgevers een overeenkomst gesloten die na akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken de arbeidsvoorwaarden bepaalt die voor de betrokken ambtenaren zullen gelden gedurende de uitvoering van de taken.

Deze arbeidsvoorwaarden die in de overeenkomst tussen de werkgevers worden vastgesteld, zijn ambtshalve van toepassing op de betrokken ambtenaren.

Onder werkgever dient te worden verstaan enerzijds de Vlaamse Gemeenschap voor het ministerie, het agentschap met rechtspersoonlijkheid, de raad of instelling, vertegenwoordigd door de respectievelijke hoofden van de entiteit, raad of instelling en anderzijds de bevoegde instantie namens de externe werkgever.

Art. X 43. § 1. In de overeenkomst, bedoeld in artikel X 42, kan bepaald worden dat de werkgever namens de Vlaamse overheid het salaris (door)betaalt van de ambtenaar die voor taken ten behoeve van een externe werkgever wordt ingezet, en dat de externe werkgever dit salaris geheel of gedeeltelijk terugbetaalt.

§ 2. De ambtenaar die voor taken ten behoeve van een externe werkgever wordt ingezet, kan onder het functioneel gezag van deze externe werkgever worden geplaatst.

§ 3. De ambtenaar is in dienstactiviteit tijdens de periode van uitvoering van de taken ten behoeve van de externe werkgever.

HOOFDSTUK II. — *Verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet*

Art. X 44. De ambtenaar krijgt verlof wanneer hij door één van volgende instanties wordt aangewezen om een ambt uit te oefenen op hun kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet :

- een minister;
- een staatssecretaris;
- een regeringscommissaris;
- een lid van de regering van een gemeenschap of gewest;
- een gouverneur van een Vlaamse provincie;
- de gouverneur of vice-gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-hoofdstad;
- een bestendig afgevaardigde;
- een burgemeester;
- een schepen;
- de fracties in de gemeenteraad of provincieraad;
- een OCMW-voorzitter;
- een voorzitter van een districtsraad;
- een Europees commissaris.

De aanwijzing gebeurt na akkoord van de functionele minister, die het advies inwint van de lijnmanager.

Art. X 45. § 1. Aan de ambtenaar op proef kan om functionele redenen enkel een verlof voor opdracht worden toegekend om een ambt uit te oefenen bij het kabinet van een Vlaams minister.

§ 2. Tijdens het verlof wordt de proefperiode niet geschorst, en blijft de betrokkene onderworpen aan de verplichtingen tijdens de proefperiode, eventueel mits aanpassing van het programma aan de uitoefening van een ambt op een ministerieel kabinet.

Art. X 46. Het verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 47. Bij het einde van zijn aanwijzing en tenzij hij naar een ander kabinet overgaat, krijgt de ambtenaar, per maand activiteit in een kabinet, één dag verlof met een minimum van drie werkdagen en een maximum van vijftien werkdagen.

Dit verlof wordt eveneens gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Art. X 48. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor uitoefening van een ambt bij een kabinet en na uitoefening van een ambt bij een kabinet, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

HOOFDSTUK III. — *Verlof voor opdracht*

Art. X 49. § 1. De ambtenaar krijgt verlof voor de uitoefening van een opdracht, bij een externe werkgever waarvan de Vlaamse overheid het algemeen belang erkent.

§ 2. De ambtenaar krijgt ambtshalve verlof voor opdracht voor :

- de uitoefening van taken in internationale of supranationale instellingen, aangeboden door een regering of een van de voormelde instellingen;
- de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

Art. X 50. § 1. Het verlof voor opdracht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en bedraagt maximum 4 jaar.

De tijdsbeperking geldt niet voor de opdrachten vermeld in art. X 49, § 2.

Het salaris van de ambtenaar kan worden doorbetaald voor de duur van de opdracht en teruggevorderd, tenzij de bezoldiging reglementair verplicht is, of wordt bij beslissing van de functionele minister, na advies van de lijnmanager, geheel of gedeeltelijk doorbetaald zonder terugvordering.

§ 2. Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Art. X 51. Iedere functionele minister kan, met instemming van de betrokkene, een ambtenaar met de uitvoering van een opdracht belasten.

Eveneens kan iedere ambtenaar, met akkoord van de functionele minister de uitvoering van een opdracht aanvaarden.

In beide gevallen wordt het advies ingewonnen van de lijnmanager waaronder de betrokken ambtenaar ressorteert.

Art. X 52. § 1. Aan de ambtenaar met verlof wegens een internationale opdracht die hem door de Vlaamse Regering werd toevertrouwd, kan een vergoeding worden toegekend onder de voorwaarden en voor het bedrag bepaald door de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

§ 2. De in dit artikel bedoelde vergoeding mag niet worden toegekend aan de met een opdracht belaste ambtenaar die hetzij krachtens andere reglementaire bepalingen, hetzij wegens de vervulling van zijn opdracht, voordelen geniet die ten minste gelijkwaardig zijn aan het salaris dat hij zou gekregen hebben indien hij in dienst was gebleven.

Art. X 53. De functionele minister kan op ieder ogenblik een eind maken aan de opdracht of het verlof voor opdracht.

HOOFDSTUK IV. — *Verlof wegens terbeschikkingstelling van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België*

Art. X 54. § 1. De ambtenaar wordt door de functionele minister ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België gesteld, op hun verzoek.

§ 2. Voor de tijd dat de ambtenaar ter beschikking van de Koning, een Koningin, een Prins of een Prinses van België wordt gesteld, krijgt hij verlof.

§ 3. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

HOOFDSTUK V. — *Verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep*

Art. X 55. § 1. Op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep krijgt de ambtenaar, met zijn instemming en voor zover het belang van de dienst zich er niet tegen verzet, verlof om een ambt uit te oefenen bij een erkende politieke groep in de wetgevende vergaderingen van een federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie of bij de voorzitter van zulke groep.

§ 2. Onder "erkende politieke groep" wordt verstaan de politieke groep die erkend is overeenkomstig het reglement van elk van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid of van de gemeenschappen en de gewesten of van het Europees Parlement.

§ 3. Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Inzake de arbeidsvoorwaardenregeling in het algemeen kan gebruik gemaakt worden van een overeenkomst zoals bepaald in artikel X 42.

Art. X 56. Het verlof wordt toegestaan door de functionele minister, na advies van de lijnmanager.

Art. X 57. Het contractuele personeelslid krijgt verlof voor het uitoefenen van een ambt bij een erkende politieke groep, op dezelfde wijze zoals geregeld voor de ambtenaar.

HOOFDSTUK VI. — *Gemeenschappelijke bepaling*

Art. X 58. Onverminderd artikel X 45 heeft de ambtenaar op proef geen recht op verlof voor tewerkstelling bij een andere werkgever.

TITEL VIII. — *Vormingsverlof en dienstvrijstelling voor vorming*

Art. X 59. De lijnmanager kent het vormingsverlof en de dienstvrijstelling voor vorming toe.

Art. X 60. Onverminderd artikel X 59 krijgt het personeelslid dienstvrijstelling voor alle interne of externe opleidingsactiviteiten die worden toegestaan.

De periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL IV. — *Omstandigheidsverlof*

Art. X 61. Aan het personeelslid wordt omstandigheidsverlof toegekend naar aanleiding van de gebeurtenissen en binnen de perken zoals hierna vermeld :

1°	Huwelijk van het personeelslid en het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid	4 werkdagen
2°	Bevalling van de echtgenote of samenwonende partner	10 werkdagen
3°	Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner	4 werkdagen
4°	Huwelijk van een kind van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de samenwonende partner	2 werkdagen
5°	Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	2 werkdagen
6°	Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner	1 werkdag
7°	Huwelijk van een bloed- of aanverwant - in de eerste graad, die geen kind is, - of in de tweede graad, van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner	de dag van het huwelijk

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Voor het contractuele personeelslid wordt het verlof vermeld sub 2° toegekend volgens de regeling van het arbeidsrecht.

TITEL X. — *Onbetaald verlof*

Art. X 62. § 1. De ambtenaar kan aanspraak maken op volgende contingenten onbetaalde verloven :

1° 20 werkdagen per jaar te nemen in volledige of halve dagen en al dan niet aaneensluitende periodes.

Dit verlof is een recht en wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

2° 5 jaar gedurende de loopbaan, fractioneerbaar in maanden.

Binnen deze 5 jaar is, al dan niet terzelfdertijd, naar keuze van de ambtenaar :

- 1 jaar gelijkgesteld met dienstactiviteit

- 1 jaar een recht.

§ 2. Indien een ambtenaar binnen de diensten van de Vlaamse overheid een contractuele betrekking opneemt, een mandaat, een tijdelijke aanstelling of een andere functie waar een proeftijd aan verbonden is, staat de lijnmanager voor maximaal de duur van het mandaat, de aanstelling of de proeftijd ambtshalve onbetaald verlof toe. Dit verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§ 3. De ambtenaar kan tegen de weigering van het verlof dat een gunst is, vermeld in § 1, 2°, een beroep indienen bij de raad van beroep, overeenkomstig de in artikel X 25, § 3, vermelde procedure.

§ 4. Dit verlof is niet van toepassing op de ambtenaar op proef.

Art. X 63. Het contractuele personeelslid - behalve als het in proeftijd is - heeft recht op volgende contingenten onbetaalde verloven :

1° 20 werkdagen per jaar;

2° maximum 1 jaar, te nemen in een aaneensluitende periode;

3° 1 maand per wetgevende of provinciale verkiezing.

Deze verloven worden gelijkgesteld met dienstactiviteit.

TITEL XI. — *Politiek verlof en dienstvrijstelling*

Art. X 64. § 1. Het personeelslid dat zijn functie met volledige prestaties uitoefent, heeft, volgens de hierna vermelde regelen, recht op politiek verlof voor het uitoefenen van een politiek mandaat of een ambt dat ermee gelijkgesteld kan worden, mits naleving van de onverenigbaarheden en verbodsbepalingen die krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen op hem van toepassing zijn.

Het eerste lid is ook van toepassing op de ambtenaar die minimaal 80 % van de normale arbeidsduur werkt door verlof voor deeltijdse prestaties. Het deeltijdse contractuele personeelslid wordt gelijkgesteld met een ambtenaar met verlof voor deeltijdse prestaties.

§ 2. Het verlof of de dienstvrijstelling wordt aangevraagd bij en toegestaan door de lijnmanager.

Art. X 65. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken dienstvrijstelling verleend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen is, of lid van een raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van een districtsraad van een district, de voorzitter uitgezonderd : 2 dagen per maand;

2° provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie : 2 dagen per maand.

Art. X 66. Op aanvraag van het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken facultatief politiek verlof toegekend voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° gemeenteraadslid dat noch burgemeester noch schepen is, of lid van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente, of van de districtsraad van een district, de voorzitter en de leden van het vast bureau uitgezonderd :

a) tot 80.000 inwoners : 2 dagen per maand;

b) meer dan 80.000 inwoners : 4 dagen per maand;

2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van de districtsraad van een district :

a) tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;

b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

c) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

3° lid van het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente of van de districtsraad van een district :

a) tot 10.000 inwoners : 2 dagen per maand;

b) van 10.001 tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;

c) met meer dan 20.000 inwoners : 5 dagen per maand.

4° burgemeester van een gemeente :

a) tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

b) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

5° provincieraadslid dat geen lid is van de bestendige deputatie : 4 dagen per maand;

Art. X 67. Het personeelslid wordt binnen de hierna bepaalde perken met politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van de volgende politieke mandaten :

1° burgemeester van een gemeente :

a) tot 20.000 inwoners : 3 dagen per maand;

b) van 20.001 tot 30.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

d) met meer dan 50.000 inwoners : voltijds.

De voorzitters van de districtsraad van een district worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een burgemeester van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de burgemeester die zij ontvangen.

2° schepen of voorzitter van de raad voor maatschappelijk welzijn van een gemeente :

a) tot 20.000 inwoners : 2 dagen per maand;

b) van 20.001 inwoners tot 30.000 inwoners : 4 dagen per maand;

c) van 30.001 tot 50.000 inwoners : een vierde van een voltijds ambt;

d) van 50.001 tot 80.000 inwoners : de helft van een voltijds ambt;

e) met meer dan 80.000 inwoners : voltijds.

De leden van het bureau van de districtsraad van een district worden wat betreft het politiek verlof van ambtswege gelijkgesteld met een schepen van een gemeente waarbij de duur van het ambtshalve politiek verlof beperkt wordt tot het percentage van de vergoeding van de schepenen die zij ontvangen.

3° lid van de bestendige deputatie van een provincieraad : voltijds;

4° lid van de Kamer van Volksvertegenwoordigers of van de Senaat : voltijds;

5° lid van de Brusselse Hoofdstedelijke Raad : voltijds;

6° lid van het Europees Parlement : voltijds;

7° lid van de federale regering : voltijds;

8° lid van de Brusselse hoofdstedelijke regering : voltijds;

9° gewestelijk staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest : voltijds;

10° lid van de Commissie van de Europese Unie : voltijds.

Het politiek verlof van ambtswege vangt aan op de datum van de eedaflegging.

Art. X 68. In afwijking van artikel X 64 wordt het personeelslid dat zijn functie met deeltijdse prestaties van minder dan 80 % van de normale arbeidsduur uitoefent niettemin met voltijds politiek verlof van ambtswege gezonden voor de uitoefening van een in artikel X 67 vermeld politiek mandaat, voorzover daaraan een politiek verlof van ambtswege beantwoordt waarvan de duur ten minste de helft van een voltijds ambt bedraagt.

Art. X 69. Het personeelslid dat voor de uitoefening van een mandaat van burgemeester, schepen of voorzitter van een raad voor maatschappelijk welzijn of van de districtsraad van een district recht heeft op politiek verlof waarvan de duur niet de helft van een voltijds ambt overschrijdt, kan, op aanvraag, halftijds of voltijds politiek verlof krijgen.

Het personeelslid dat voor de uitoefening van een in het eerste lid vermeld mandaat recht heeft op halftijds politiek verlof, kan, op aanvraag, voltijds politiek verlof krijgen.

Het politiek verlof dat in toepassing van het eerste en tweede lid wordt verkregen, wordt gelijkgesteld met politiek verlof van ambtswege wat betreft de weerslag die het heeft op de administratieve en geldelijke toestand van het personeelslid.

Art. X 70. De afwezigheden wegens facultatief politiek verlof en politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 66 en in artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat worden gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit. Het personeelslid heeft evenwel geen recht op salaris.

Het voltijds politiek verlof van ambtswege voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat wordt gelijkgesteld met een periode van non-activiteit.

Art. X 71. § 1. Het politiek verlof voor een in artikel X 65, artikel X 66 en artikel X 67, eerste lid, 1°, 2° en 3°, vermeld politiek mandaat eindigt uiterlijk op de laatste dag van de maand die volgt op die tijdens dewelke het mandaat eindigt.

Het politiek verlof voor een in artikel X 67, eerste lid, 4° tot en met 10°, vermeld politiek mandaat loopt tot zes maanden na de beëindiging van het mandaat.

Vanaf dat ogenblik herkrijgt de betrokkene alle statutaire rechten.

§ 2. Het personeelslid mag na wederindiensttreding het salaris niet cumuleren met enig voordeel verbonden aan de uitoefening van het afgelopen mandaat.

TITEL XII. — *Verlof krachtens federale bepalingen of verplichtingen*

Art. X 72. Overeenkomstig de federale bepalingen terzake heeft het personeelslid recht op volgende verloven :

— verrichten in vreedetijd van militaire of burgerlijke prestaties of prestaties als vrijwilliger bij het korps voor burgerlijke veiligheid;

— voorbehoedend verlof;

— vakbondsverlof;

— ziekte- of gebrekkigheidsverlof bij een arbeidsongeval, een ongeval op de weg van en naar het werk of een beroepsziekte.

TITEL XIII. — *Dienstvrijstellingen*

Art. X 73. Het personeelslid heeft recht op dienstvrijstelling voor vakbondsactiviteiten overeenkomstig de federale bepalingen.

Art. X 74. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling :

— als vrijwilliger van een brandweerkorps of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening

— als actieve vrijwilliger van het Rode kruis

a rato van telkens maximum 5 werkdagen per jaar.

Art. X 75. Het personeelslid dat als voorzitter, bijzitter of (adjunct-)secretaris van een stembureau of stemopnemingsbureau werkt bij de verkiezingen, krijgt dienstvrijstelling :

— de dag van de verkiezingen, indien hij dan moest werken;

— de eerstvolgende werkdag na de verkiezingen.

Art. X 76. § 1. Het personeelslid dat onbezoldigd topsporter is kan dienstvrijstelling krijgen voor bepaalde sportmanifestaties waarvan de maximumduur vastgesteld is op 90 werkdagen per jaar.

Voor het internationale jurylid geldt een maximum van 20 werkdagen per jaar.

§ 2. De lijnmanager van het personeelslid beslist over de toekenning van de dienstvrijstelling, na het advies te hebben ingewonnen van de bevoegde lijnmanager binnen het beleidsdomein voor de sport.

Art. X 77. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling

— voor het afstaan van beenmerg a rato van maximum 4 werkdagen per afname

— voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel.

Art. X 78. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen voor de onbezoldigde inzet bij het begeleiden en bijstaan van gehandicapten en zieken tijdens de voor deze personen georganiseerde vakantiereizen en verblijven in het binnen- of buitenland a rato van de helft van het aantal te besteden verlofdagen met een maximum van 5 werkdagen per jaar.

Art. X 79. Het personeelslid kan dienstvrijstelling krijgen op de dag waarop bloed, plasma of bloedplaatjes worden afgestaan, met een maximum van 1 dag per maand.

Art. X 80. § 1. Het zwangere personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor de duur van het prenataal onderzoek dat tijdens de diensturen plaats heeft.

§ 2. Het vrouwelijk personeelslid krijgt dienstvrijstelling voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd.

Art. X 81. § 1. De lijnmanager bepaalt de wijze van aanvragen en opnemen van de dienstvrijstellingen. Het arbeidsreglement bepaalt de vereiste attesten tot staving van de afwezigheid of aanvraag.

§ 2. De lijnmanager beslist over de toekenning van andere niet in dit besluit vermelde dienstvrijstellingen.

TITEL XIV. — *Overgangsbepalingen*

Art. X 82. De stand van het ziektekrediet op de dag vóór inwerkingtreding van dit besluit opgebouwd binnen de entiteit van oorsprong blijft behouden binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Art. X 83. In toepassing van artikel X 25, § 4 blijft de regeling die geldt vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit voor de loods met de algemene functie of met de functie van stuurman of kapitein van de loodsboot, behouden, tot de functionele minister van zijn bevoegdheid gebruik maakt.

Art. X 84. § 1. De ambtenaren die in het kader van de herstructurering van de diensten van de Vlaamse overheid in toepassing van artikel 35 van het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003 worden toegewezen aan een privaatrechtelijk vormgegeven extern agentschap, behouden de arbeidsvoorwaardenregeling die op hen van toepassing was krachtens het raamstatuut vóór de toewijzing.

Zij behouden een recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid gedurende 4 jaar vanaf de datum van toewijzing via de procedures van de interne arbeidsmarkt, waarvoor zij kunnen meedingen.

De ambtenaar van wie de vraag naar terugkeer niet ingewilligd werd tijdens de 4 jaar vanaf de datum van toewijzing aan het privaatrechtelijk vormgegeven extern agentschap heeft niettemin een recht op terugkeer naar de diensten van de Vlaamse overheid en valt onder de regeling van de herplaatsing.

§ 2. De overeenkomsten die afgesloten werden of de reglementaire bepalingen die van toepassing waren voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit inzake arbeidsvoorwaardenregelingen van toepassing op personeelsleden ingezet ten behoeve van een andere werkgever, blijven behouden.

Art. X 85. De verlopen voor opdracht die toegekend werden vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit worden verdergezet onder de voorwaarden die van toepassing waren bij de toekenning.

Art. X 86. De periode van onbetaald verlof van 5 jaar, vermeld in artikel X 62, § 1, 2°, wordt verminderd met de gelijkaardige periodes van onbetaald verlof die de ambtenaar verkreeg krachtens de rechtspositie waaronder hij vóór de inwerkingtreding van dit besluit ressorteerde.

Art. X 87. Het personeelslid aan wie een verlof was toegestaan overeenkomstig de reglementering van kracht vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geniet dit verlof tot het einde van de periode waarvoor het was toegestaan zonder het te kunnen verlengen overeenkomstig de oude reglementering.

DEEL XI. — HET VERLIES VAN DE HOEDANIGHEID VAN AMBTENAAR EN DE DEFINITIEVE AMBTSNEERLEGGING

HOOFDSTUK I. — *De redenen en gevolgen voor de ambtenaar*

Artikel XI 1. § 1. Niemand kan zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de leeftijd van 65 jaar, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of door dit besluit.

§ 2. Ambtshalve wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar op de eerste dag van de maand die volgt op zijn 65ste verjaardag.

§ 3. In afwijking van § 2 kan een ambtenaar, wegens uitzonderlijke redenen, boven de leeftijd van 65 jaar nog maximaal zes maanden in dienst gehouden worden, zonder de mogelijkheid tot verlenging.

Hij behoudt zolang zijn hoedanigheid van ambtenaar.

De gemotiveerde beslissing wordt genomen door de Vlaamse Regering op voorstel van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken en de functioneel bevoegde Vlaamse minister.

Art. XI 2. De afschaffing van de betrekking die de ambtenaar bekleedt kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van ambtenaar of tot ontslag.

De ambtenaar van wie de betrekking wordt afgeschaft krijgt een passende dienstaanwijzing binnen de interne arbeidsmarkt.

De ambtenaar behoudt zijn salaris, zijn aanspraken op bevordering in graad, in salarisschaal en in salaris.

Art. XI 3. Ambtshalve en zonder opzegging wordt een einde gemaakt aan de hoedanigheid van ambtenaar voor :

1° de ambtenaar van wie de benoeming onregelmatig bevonden wordt binnen de termijn voor beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State of, als een zodanig beroep is ingesteld, tijdens de procedure; die termijn geldt niet in geval van arglist of bedrog van de ambtenaar;

2° de ambtenaar die niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste, die de burgerlijke en politieke rechten niet meer geniet, die aan de dienstplichtwetten niet meer voldoet of wiens medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;

3° de ambtenaar die zonder geldige reden de werkpost verlaat en meer dan tien dagen afwezig blijft;

4° de ambtenaar die zich in een geval bevindt waarin de toepassing van de burgerlijke wetten en van de strafwetten de ambtsneerlegging ten gevolge heeft;

5° de ambtenaar die om tuchtrekenen wordt ontslagen van ambtswege of die wordt afgezet.

Art. XI 4. § 1. De ambtenaar wiens onregelmatige benoeming, in het in art. XI 3, 1°, bedoelde geval, niet te wijten is aan arglist of bedrog in zijn hoofde, krijgt een verbrekingsvergoeding, die overeenstemt met drie maanden loon voor elke volledige of ingegane schijf van vijf jaar tewerkstelling bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Op deze verbrekingsvergoeding worden de werkgevers- en werknemersbijdragen ingehouden voor de werkloosheids-verzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering en samen met de werkgeversbijdragen gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

§ 2. In de andere in art. XI 3 vermelde gevallen, vindt het ontslag plaats zonder opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding. De werkgever betaalt evenwel de werkgevers- en werknemersbijdragen nodig voor opname van de betrokken ambtenaar in de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschaps-bescherming.

§ 3. De duur van de periode gedekt door inhouding of betaling van werkgevers- en werknemersbijdragen voor de werkloosheidsverzekering en de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering mag de duur niet overschrijden van de statutaire tewerkstelling van de ontslagen ambtenaar, eventueel vermeerderd met de duur gedekt door de verbrekingsvergoeding.

§ 4. Het ontslag bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt gegeven door de benoemende overheid.

Art. XI 5. Tot ambtsneerlegging geven aanleiding :

1° het vrijwillig ontslag;

2° de pensionering ingevolge leeftijd of medische ongeschiktheid;

3° de definitief vastgestelde beroepsongeschiktheid, zoals bepaald in artikel XI 8, § 1.

De bepaling onder 3° van dit artikel is niet van toepassing op de ambtenaar in proeftijd.

Art. XI 6. In geval van vrijwillig ontslag mag de ambtenaar slechts na een opzeggingstermijn van ten minste 30 kalenderdagen de dienst verlaten, tenzij in onderling akkoord tussen de betrokkene en de benoemende overheid de opzeggingstermijn ingekort wordt.

Een benoeming bij een andere overheid die definitief geworden is, wordt gelijkgesteld met vrijwillig ontslag.

Art. XI 7. De ambtenaar die 60 jaar geworden is, wordt ambtshalve op rust gesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin hij, zonder definitief ongeschikt te zijn bevonden, komt tot een totaal van 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte, te rekenen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Het opgespaarde contingent vakantiedagen in toepassing van artikel X 9, § 1 wordt uitbetaald.

Art. XI 8. § 1. De ambtenaar is definitief beroepsongeschikt bevonden indien hij gedurende twee opeenvolgende keren de evaluatie "onvoldoende" gekregen heeft.

§ 2. Het ontslag treedt in werking na het verstrijken van een opzeggingstermijn, onverminderd § 4.

§ 3. Deze opzeggingstermijn bedraagt 3 maanden voor de ambtenaar die minder dan 5 jaar anciënniteit telt bij de diensten van de Vlaamse overheid. Deze termijn wordt vermeerderd met 3 maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van 5 jaar anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid.

Voor de bepaling van de anciënniteit bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt eveneens de dienstanciënniteit meegerekend verworven bij de federale overheid door de ambtenaar die krachtens de staatsvorming overgeheveld werd of die overgeplaatst werd van de federale overheid naar de Gemeenschappen en de Gewesten.

De anciënniteit wordt verminderd met de perioden die reeds in aanmerking werden genomen voor de toekenning van een opzeggingstermijn of verbrekingsvergoeding.

De opzeggingstermijn gaat in op de eerste dag van de maand volgend op de betekening van het ontslag. De betekening gebeurt via aangetekend schrijven en heeft uitwerking de derde dag na de verzending.

In onderling akkoord tussen de benoemende overheid en de ambtenaar kan een langere opzeggingstermijn worden overeengekomen of kan de opzeggingstermijn worden ingekort.

§ 4. De benoemende overheid kan evenwel beslissen dat het ontslag wegens beroepsongeschiktheid onmiddellijk ingaat, mits uitbetaling van een verbrekingsvergoeding die gelijk is aan het salaris dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn zoals bepaald in § 3.

§ 5. Met het oog op de onderbrenging van de ambtenaar onder de werkloosheidsverzekering, de ziekteverzekering (sector uitkeringen) en de moederschapsverzekering worden tijdens de opzeggingstermijn of op de verbrekingsvergoeding de desbetreffende werknemersbijdragen ingehouden en samen met de werkgeversbijdrage gestort. Indien deze niet volstaan, betaalt de werkgever de nog benodigde werkgevers- en werknemersbijdragen.

Art. XI 9. Het vrijwillig ontslag en de pensionering wordt toegestaan, respectievelijk ondertekend door de benoemende overheid.

Het ontslag wegens beroepsongeschiktheid wordt ondertekend door de benoemende overheid.

Art. XI 10. De pensioengerechtigde ambtenaar wordt gemachtigd de eretitel van zijn ambt te dragen indien hij :

— ten minste 20 jaar dienstanciënniteit telt op het ogenblik van zijn pensionering, behoudens in geval van vroegtijdige pensionering ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op weg naar en van het werk of een beroepsziekte :

- geen evaluatie onvoldoende gekregen heeft in het laatste jaar vóór de pensionering
- geen tuchtstraf gekregen heeft in zijn loopbaan, tenzij deze inmiddels doorgehaald werd.

HOOFDSTUK II. — *De ontslagregeling voor contractuelen*

Art. XI 11. Contractuelen kunnen ontslagen worden door de indienstnemende overheid overeenkomstig het arbeidsrecht. Onverminderd deze regeling kan het contractueel personeelslid in toepassing van artikel IV 1, § 2, tweede lid, ontslagen worden door de indienstnemende overheid na één evaluatie onvoldoende over de wijze van uitoefening van de functie.

HOOFDSTUK III. — *Overgangsbepaling*

Art. XI 12. Voor de ambtenaar die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit 60 jaar of ouder is, worden de ziektedagen die hem vanaf de leeftijd van 60 jaar werden toegekend krachtens de reglementering van kracht vóór eerstvermelde datum, aangerekend op de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte vermeld in artikel XI 7.

Art. XI 13. In afwijking van artikel XI 7 wordt de ambtenaar die 60 jaar geworden is, niet ambtshalve op rust gesteld na 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte, maar pas na 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte, indien hij :

1° hetzij geen 5 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt op de datum waarop hij de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte bereikt;

2° hetzij geen 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt op de datum waarop hij de 222 werkdagen afwezigheid wegens ziekte bereikt, én onder toepassing zou vallen van de regeling van het gewaarborgd minimumpensioen;

3° hetzij 20 pensioenaanspraakverlenende dienstjaren telt en een minimumpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zou kunnen verkrijgen dat voordeliger is dan het minimumpensioen wegens leeftijd of anciënniteit.

Voor de berekening van de 365 kalenderdagen afwezigheid wegens ziekte waarvan sprake in het voorgaande lid wordt geen rekening gehouden met de halve dagen afwezigheid in een periode van deeltijdse prestaties wegens ziekte.

DEEL XII. — ALGEMENE OPHEFFINGS-, OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

HOOFDSTUK I. — *Algemene opheffingsbepalingen*

Artikel XII 1. Opgeheven wordt wat de rechtspositie van het personeel van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap betreft, het navolgend besluit, met uitzondering van de artikelen die de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut regelen :

— het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd.

Art. XII 2. § 1. Wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft :

— wordt het navolgend besluit opgeheven, met uitzondering van de artikelen die de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut regelen :

— het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals het werd gewijzigd;

— worden de navolgende besluiten behouden, met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt en die worden opgeheven :

1° het besluit van de Vlaamse Regering van 22 maart 2002 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse Landmaatschappij;

2° het besluit van de Vlaamse Regering van 22 september 2002 houdende de organisatie van Export Vlaanderen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd;

3° het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd onderwijs en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

4° het besluit van de Vlaamse Regering van 05 september 2003 houdende de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de Dienst voor de Scheepvaart;

5° het besluit van de Vlaamse Regering van 26 november 2004 houdende organisatie van Kind en Gezin en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

6° het besluit van de Vlaamse Regering van 5 december 2003 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van de naamloze vennootschap Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;

7° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

8° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

9° het besluit van de Vlaamse Regering van 23 mei 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

10° het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 houdende organisatie van het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

11° het besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2005 houdende organisatie van het permanent secretariaat van de Vlaamse Onderwijsraad en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

12° het besluit van de Vlaamse Regering van 27 juni 2003 houdende organisatie van de Vlaamse Milieumaatschappij en de instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel;

13° het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt.

§ 2. Wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse openbare instellingen betreft, worden de navolgende besluiten behouden, met uitzondering van de artikelen die een materie betreffen die door dit besluit geregeld wordt doch met toepassing van de artikelen die verplichtingen inhouden in toepassing van de ziekenhuiswetgeving, wat betreft het daarin voorgeschreven advies :

— besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis te Geel;

— besluit van de Vlaamse Regering van 4 maart 2005 houdende instellingsspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het openbaar psychiatrisch ziekenhuis Rekem;

Art. XII 3. Opgeheven wordt wat de rechtspositie van het personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen betreft, het navolgend besluit, met uitzondering van de artikelen die de administratieve loopbaan en het geldelijk statuut regelen :

— het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals het werd gewijzigd.

HOOFDSTUK II. — *Algemene slotbepalingen*

Art. XII 4. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2006 voor de personeelsleden die krachtens de migratiebesluiten toegewezen zijn aan de entiteiten, raden of instelling die op deze datum juridisch inwerking treden. Dit besluit treedt vervolgens gefaseerd in werking in overeenstemming met de juridische inwerkingtredingsdata van deze entiteiten, raden of instelling voor het personeel dat gemigreerd werd naar deze entiteiten, raden of instelling.

Tot deze inwerkingtredingsdata zijn de bestaande rechtspositieregelingen van toepassing op het personeel dat nog niet gemigreerd werd naar de entiteiten, raden of instelling.

Art. XII 5. Volgende besluiten treden in werking op 1 januari 2006 :

— het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest, aan de departementen en de verzelfstandigde agentschappen;

— het besluit van de Vlaamse Regering van 16 december 2005 houdende toewijzing van de personeelsleden van de diensten, instellingen en rechtspersonen die afhangen van de Vlaamse Gemeenschap en/of van het Vlaamse Gewest aan de strategische adviesraden.

Art. XII 6. Dit besluit mag worden aangehaald als "Vlaams personeelsstatuut" en afgekort als "VPS".

Art. XII 7. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 13 januari 2006.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Y. LETERME

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,
G. BOURGEOIS

Bijlage 1

KOPPELING DIPLOMA - ADMINISTRATIEF NIVEAU

1. De volgende diploma's en getuigschriften worden, naar gelang van het administratieve niveau, in aanmerking genomen voor aanwerving bij de diensten van de Vlaamse overheid :

Niveau A :

academisch gerichte masterdiploma's die uitgereikt zijn door :

— de Belgische universiteiten, met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of de bij de wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen;

— een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs;

— een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.

Niveau A (overgangsmaatregel) :

a) diploma's van licentiaat, doctor, apotheker, burgerlijk ingenieur, landbouwkundig ingenieur, ingenieur voor de scheikunde en de landbouwindustrieën, handelsingenieur, burgerlijk ingenieur-architect, bio-ingenieur, arts, tandarts of dierenarts, uitgereikt door de Belgische universiteiten met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, of door de bij de wet of bij decreet daarmee gelijkgestelde instellingen, indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat, zelfs als een gedeelte van die studies niet in een van de voormelde onderwijsinstellingen werd volbracht of door een door de Staat of een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie;

b) diploma's van licentiaat in de handelswetenschappen, van handelsingenieur, van licentiaat in de bestuurskunde, van licentiaat-vertaler, van licentiaat-tolk, van licentiaat in de nautische wetenschappen, van industrieel ingenieur, van architect of van licentiaat in de toegepaste communicatie, van licentiaat in de kinesitherapie en van licentiaat in de arbeidsorganisatie en gezondheid, uitgereikt door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs van twee cycli of door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie;

c) diploma's van interieurarchitect, licentiaat in de produktontwikkeling, meester in de muziek of in de beeldende kunst of in de dramatische kunst of in de audio-visuele kunst of in de produktdesign of in de conservatie-restauratie uitgereikt door een door de Vlaamse Gemeenschap opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling van het hoger onderwijs van twee cycli of door een door deze Gemeenschap ingestelde examencommissie;

d) getuigschriften uitgereikt aan degenen die geslaagd zijn voor de studies aan de polytechnische afdeling of aan de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School en die krachtens de wet van 11 september 1933 op de bescherming van de titels van het hoger onderwijs gerechtigd zijn tot het voeren van de titel van burgerlijk ingenieur of van licentiaat, met de door de Koning bepaalde kwalificatie.

e) diploma uitgereikt door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of licentiaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden te Antwerpen indien de studies ten minste vier jaar hebben omvat;

f) diploma van licentiaat in de handelswetenschappen, in de bestuurswetenschappen, van handelsingenieur, van licentiaat-vertaler of van licentiaat-tolk, uitgereikt door instellingen van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door instellingen van technisch onderwijs - gerangschikt als handelshogescholen categorie A5 - of door een door de Staat ingestelde examencommissie;

g) diploma of eindgetuigschrift uitgereikt na een cyclus van vijf jaar door de afdeling bestuurswetenschappen van het "Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans" te Brussel of door het Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen te Elsene of door het Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen te Antwerpen.

Niveau B :

a) bachelordiploma's die uitgereikt zijn door :

— een door de Staat of door een van de gemeenschappen opgerichte, gesubsidieerde of erkende instelling voor hoger onderwijs;

— een door de Staat of door een van de gemeenschappen ingestelde examencommissie.

b) diploma's van een afdeling van het hoger onderwijs voor sociale promotie van één cyclus, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de gemeenschappen;

Niveau B (overgangsmaatregel) :

a) getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere cyclus;

b) diploma van meetkundig schatter van onroerende goederen;

c) diploma van mijnmeter;

d) een diploma uitgereikt in een basisopleiding van één cyclus of in een initiële lerarenopleiding van één cyclus door een hogeschool opgericht, erkend of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;

e) kandidaatsdiploma of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie ofwel door de Belgische universiteiten met inbegrip van de aan die universiteiten verbonden scholen, de bij de wet ermee gelijkgestelde instellingen of de instellingen voor hoger onderwijs van twee cycli, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen ofwel door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie;

f) diploma van technisch ingenieur uitgereikt na hogere technische leergangen van de tweede graad;

g) getuigschrift van het pedagogisch hoger onderwijs van het korte type voor sociale promotie, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Vlaamse Gemeenschap of door een examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;

h) getuigschrift na het slagen voor de eerste twee studie jaren van de polytechnische afdeling of van de afdeling "Alle Wapens" van de Koninklijke Militaire School;

i) diploma van hoger kunst- of technisch onderwijs van de 3e, 2e of 1e graad uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een der Gemeenschappen.

j) diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie, door de Koloniale Hogeschool van België te Antwerpen of kandidaatsdiploma uitgereikt door het Universitair Instituut voor Overzeese Gebieden te Antwerpen;

k) kandidaatsdiploma uitgereikt na een cyclus van ten minste twee jaar studie door een instelling van hoger technisch onderwijs van de derde graad of door een instelling van technisch onderwijs, gerangschikt als handelshogescholen in de categorie A5;

l) diploma van burgerlijk conducteur, uitgereikt door een Belgische universiteit;

m) diploma van technisch ingenieur afgeleverd door een hogere technische school van de tweede graad;

n) diploma van geaggregeerde voor het lager secundair onderwijs, van lager onderwijzer, lagere onderwijzeres of bewaarschoolonderwijzeres;

o) diploma van gegradueerde in de landbouwwetenschappen, uitgereikt overeenkomstig de bepalingen van artikel 8 van het koninklijk besluit van 31 oktober 1934 tot vaststelling van de voorwaarden voor het toekennen der diploma's van landbouwkundig ingenieur, van scheikundig landbouwingenieur, van ingenieur voor waters en bossen, van koloniaal landbouwkundig ingenieur, van tuinbouwkundig ingenieur, van boerderijbouwkundig ingenieur, van ingenieur der landbouwbedrijven, zoals het werd gewijzigd bij het koninklijk besluit van 16 juli 1936;

p) diploma uitgereikt door een instelling voor het hoger technisch onderwijs van de eerste graad met volledig leerplan opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie;

q) diploma uitgereikt door een instelling voor hoger technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van regeringswege samengestelde examencommissie en gerangschikt in een van navolgende categorieën: A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D, C1/An of door een van regeringswege samengestelde examencommissie;

r) diploma gerangschikt in de categorie B3/B1, uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden door een instelling voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die, bij de toelating, een diploma eist van volledige hogere secundaire studies of het welslagen voor een daarmede gelijkgesteld toelatingsexamen of een diploma van een afdeling gerangschikt in de categorie B3/B2, uitgereikt door een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma eist van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmede gelijkgesteld toelatingsexamen;

s) diploma van het hoger onderwijs van één cyclus met volledig leerplan, uitgereikt door de instellingen opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen of door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen ingestelde examencommissie.

Niveau C :

a) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van een van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt getuigschrift van hoger secundair onderwijs;

b) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat of van een van de Gemeenschappen voor het secundair onderwijs uitgereikt bekwaamheidsdiploma dat toegang verleent tot het hoger onderwijs;

c) diploma uitgereikt na het examen bedoeld in artikel 5 van de wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, gecoördineerd op 31 december 1949;

d) brevet van verpleeg- of ziekenhuisassistent(e) of van verpleger of verpleegster, uitgereikt hetzij door een door de Staat in de categorie van de aanvullende secundaire beroepsscholen opgerichte, gesubsidieerde of erkende verplegingsafdeling, hetzij door een door de Staat of een der Gemeenschappen ingestelde examencommissie;

e) diploma van secundair onderwijs, uitgereikt in het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling of door de examencommissie van de Vlaamse Gemeenschap;

f) studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het beroepssecundair onderwijs, uitgereikt door een door de Staat of door een van de Gemeenschappen opgerichte, erkende of gesubsidieerde instelling;

g) getuigschrift, diploma of brevet van het zeevaartonderwijs van de hogere secundaire cyclus;

h) diploma van een tot de groep handel, administratie en organisatie behorende afdeling van een hogere secundaire technische leergang van een instelling voor technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen, uitgereikt na een cyclus van ten minste zevenhonderdvijftig lestijden.

Niveau C (Overgangsmaatregelen) :

a) getuigschrift uitgereikt na een van de voorbereidende proeven voorgeschreven in de artikelen 10, 10bis en 12 van de op 31 december 1949 gecoördineerde wetten op het toekennen van de academische graden en het programma van de universitaire examens, zoals die bepalingen bestonden vóór 8 juni 1964;

b) gehomologeerd of door de examencommissie van de Staat voor het hoger middelbaar onderwijs afgeleverd diploma of getuigschrift van hoger middelbaar onderwijs;

c) erkend of aanvaard diploma van middelbare studies van de hogere graad (handelsafdeling);

d) diploma of eindgetuigschrift van hoger middelbaar onderwijs behaald met vrucht;

e) gehomologeerd diploma van de hogere secundaire technische school of eindgetuigschrift van studies in een hogere secundaire technische school, uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studies, met vrucht, door een instelling van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of diploma van de hogere secundaire technische school uitgereikt door de examencommissie van de Staat;

f) diploma of eindgetuigschrift van de hogere secundaire technische school - vroegere categorieën A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2 - uitgereikt na een cyclus van drie jaren hogere secundaire studies, met vrucht, door een instelling van technisch onderwijs, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een examencommissie van de Staat;

g) gehomologeerd diploma van hogere secundair kunstonderwijs met volledig leerplan, uitgereikt overeenkomstig de voorwaarden bepaald bij het koninklijk besluit van 10 februari 1971 tot vaststelling van de gelijkwaardigheid van het studiepeil van de instellingen voor kunstonderwijs met dat van de hogere secundaire technische school en waarbij de voorwaarden voor het uitreiken van de diploma's bepaald worden en het koninklijk besluit van 25 juni 1976 tot regeling van de studies van sommige hogere secundaire afdelingen van de instellingen voor kunstonderwijs met volledig leerplan;

h) inddiploma, eindgetuigschrift, studieattest of brevet van het zesde jaar van het kunst- of beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;

i) brevet of eindgetuigschrift uitgereikt na afloop van de hogere cyclus van een beroepsafdeling verbonden aan een instelling voor technisch onderwijs opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en gerangschikt in één van de categorieën A4, C3, C2, C5;

j) diploma uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventig lestijden door een instelling voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B1, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat;

k) eindexamen of -getuigschrift uitgereikt na een cyclus van ten minste zeventig lestijden door een instelling voor technisch onderwijs gerangschikt in de categorie B3/B2, opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat en die bij de toelating een diploma eist van lagere secundaire studies of het welslagen voor een daarmee gelijkgesteld toelatingsexamen;

l) eindexamen, studiegetuigschrift of getuigschrift uitgereikt na het volgen, met vrucht, van het zesde leerjaar van het algemeen, het technisch, het kunst- of het beroepssecundair onderwijs met volledig leerplan, uitgereikt door een instelling opgericht, gesubsidieerd of erkend door de Staat of door een van de Gemeenschappen.

Niveau D :

Geen diploma of studiegetuigschrift vereist.

2. De in overeenstemming met een buitenlandse regeling behaalde diploma's en studiegetuigschriften die, krachtens verdragen of internationale overeenkomsten of met toepassing van de procedure voor het verlenen van de gelijkwaardigheid, voorgeschreven bij de wet van 19 maart 1971 betreffende de gelijkwaardigheid van de buitenlandse diploma's en getuigschriften, gelijkwaardig worden verklaard met één van de in deze lijst bedoelde diploma's of studiegetuigschriften worden eveneens in aanmerking genomen.

3. In afwijking van punt 2 en in toepassing van de richtlijn van de Raad van de EEG van 21 december 1988 betreffende een algemeen stelsel van erkenning van hoger-onderwijsdiploma's waarmee beroepsopleidingen van ten minste drie jaar worden afgesloten, worden in aanmerking genomen voor de toelating tot de diensten van de Vlaamse overheid :

a) het diploma, getuigschrift of brevet, behaald na een postsecundaire studiecycclus, dat door een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen is voorgeschreven voor de toelating tot een overeenkomstige functie op zijn grondgebied of voor de uitoefening van die functie en dat werd behaald in een lidstaat van de Europese Gemeenschappen;

b) het feit dat gedurende ten minste twee jaar tijdens de voorafgaande tien jaar de overeenkomstige functie voltijds werd uitgeoefend in een andere lidstaat van de Europese Gemeenschappen, waar de toegang tot de bewuste functie niet is gereguleerd, voor zover dat de betrokkene één of meer opleidingstitels bezit :

- die werden uitgereikt door een bevoegde overheid in een lidstaat van de Europese Gemeenschappen, die werd aangewezen overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van die Staat

- waaruit blijkt, dat de houder met succes een postsecundaire studiecycclus van ten minste drie jaar of een gelijkwaardige deeltijdse studie heeft gevolgd aan een universiteit of een instelling van hoger onderwijs of een andere instelling van hetzelfde opleidingsniveau in een lidstaat van de Europese Gemeenschappen, en, in voorkomend geval, dat hij met succes de beroepsopleiding heeft gevolgd die in aanvulling op de postsecundaire studiecycclus wordt vereist - en die hem op de uitoefening van dat beroep heeft voorbereid.

In het raam van een bepaald vergelijkend wervingsexamen is Selor ermee belast de kandidaatstellingen in ontvangst te nemen van de houders van de in punt 3, littera a en b bedoelde titels.

Teneinde de waarde van de voorgestelde titels te kennen, legt de afgevaardigd bestuurder die titels voor advies voor aan de bevoegde onderwijsoverheden.

Daarna treft hij de bij het artikel 8 § 2 van de richtlijnen voorgeschreven beslissingen, met inbegrip van de eventuele toepassing van de bij artikel 4 ervan voorziene compensatiebepalingen.

4. In afwijking van punt 2, gelden voor de toelating tot de diensten van de Vlaamse overheid, ook de bepalingen van de richtlijn van de Raad van de EEG van 18 juni 1992 betreffende een tweede algemeen stelsel voor de erkenning van beroepsopleidingen in het hoger onderwijs van minder drie jaar en van de beroepsopleidingen in het secundair onderwijs.

In het raam van een bepaald vergelijkend wervingsexamen is Selor ermee belast de kandidaatstellingen in ontvangst te nemen van de houders van de in de artikelen 3, 5 en 6 van de richtlijn bedoelde titels.

Teneinde de waarde van de voorgestelde titels te kennen, legt de afgevaardigd bestuurder van Selor die titels voor advies voor aan de bevoegde onderwijsoverheden.

Daarna treft hij de bij het artikel 12 § 2 van de richtlijnen voorgeschreven beslissingen, met inbegrip van de eventuele toepassing van de bij artikel 4, 5 en 7 ervan voorziene compensatiebepalingen.

5. De richtlijnen die de in de punten 3 en 4 opgesomde richtlijnen zouden aanvullen of vervangen, zijn voor wat betreft de toelaatbaarheid van personen tot de diensten van de Vlaamse overheid van rechtswege van toepassing, behalve indien ze bepalingen beïnvloeden die aanpassingsmaatregelen moeten ondergaan of de bevoegdheden zouden wijzigen die aan de Vaste Wervingssecretaris zijn toegekend.

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Vlaamse regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

Brussel, 13 januari 2006.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

G. BOURGEOIS

Administratieve loopbaan en geldelijk statuut : toepasselijke rechtspositie

1) Beleidsdomeinen	Entiteit	Juridische vorm	Toepasselijke rechtspositie
'Diensten van de minister-president' voor het algemeen regeringsbeleid	DEPARTEMENT	departement	VPS
	Studiedienst van de Vlaamse regering	IVA	VPS
	Interne Audit van de Vlaamse Administratie	IVA (s.g.)	VPS
	Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen (AGIV)	EVA	Stambesluit VOI + ISB VLM
	VZW De Rand		
'Bestuurszaken'	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	Agentschap voor Facilitair management	IVA	VPS
	Agentschap voor overheidspersoneel	IVA	VPS
	Agentschap voor Binnenlands Bestuur	IVA	VPS
	Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie	EVA priv.	
'Financiën en Begroting'	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	Vlaamse belastingsdienst	IVA	VPS
	Centrale Accounting	IVA	VPS
'Buitenlands beleid, buitenlandse handel, internationale samenwerking en toerisme'	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	Vlaams agentschap voor Internationale Samenwerking	IVA	VPS
	Vlaams agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT)	EVA	Stambesluit VOI + ISB Export Vlaanderen
	Toerisme Vlaanderen	IVA RP	Stambesluit VOI
'Economie, Wetenschap en Innovatie	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	Agentschap Economie	IVA	VPS
	Vlaams Agentschap Ondernemen	IVA RP	Stambesluit VOI + ISB VIZO
	NV Participatiemaatschappij Vlaanderen		
	NV Limburgse Reconvertiemaatschappij		
	NV Vlaamse Participatiemaatschappij		
	Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie Vlaamse Instelling voor Technologisch onderzoek	IVA RP	IWT
Fonds Wetenschappelijk onderzoek	IVA RP		
		IVA RP	

1) Beleidsdomeinen	Entiteit	Juridische vorm	Toepasselijke rechtspositie	
‘Onderwijs en Vorming’	DEPARTEMENT	Departement	VPS	
	Agentschap voor Onderwijscommunicatie	IVA	VPS	
	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGIO)	IVA RP	Stambesluit VOI + ISB DIGO	
	Onderwijs dienstencentrum leerplichtonderwijs	IVA	VPS	
	Onderwijs dienstencentrum Hoger Onderwijs en Volwassenonderwijs	IVA	VPS	
	‘Welzijn, Volksgezondheid’ en Gezin	DEPARTEMENT	Departement	VPS
		Zorg en Gezondheid	IVA	VPS
		Jongerenwelzijn	IVA	VPS
		Inspectie Welzijn en Volksgezondheid	IVA	VPS
		Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel	EVA	Stambesluit VOI + ISB
Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Rekem		EVA	Stambesluit VOI + ISB	
Kind & Gezin		IVA RP	Stambesluit VOI + ISB Kind & Gezin	
Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap		IVA RP	Stambesluit VOI + ISB VFSIPH	
Vlaams Zorgfonds		IVA RP - fonds	-	
Fonds Jongerenwelzijn		IVA RP - fonds	-	
‘Cultuur, Jeugd, Sport en Media’	Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden	IVA RP - fonds		
	DEPARTEMENT	Departement	VPS	
	Kunsten en Erfgoed	IVA	VPS	
	Sociaal-cultureel werk	IVA	VPS	
	BLOSO	IVA RP	Stambesluit VOI + ISB BLOSO	
	Vlaams Regulator voor de Media	EVA	VPS	
	Vlaamse Radio- en Televisiocomroep			
	Vlaamse Opera			
	DEPARTEMENT	Departement	VPS	
	Vlaams Subsidieagentschap voor werk en Sociale Economie	IVA	VPS	
Werk en Sociale Economie	VDAB	EVA	- Stambesluit VOI + ISB VDAB - BVR Instructiepersoneel VDAB	
	Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (SYNTRA Vlaanderen)	EVA	Stambesluit VOI + ISB VIZO	

1) Beleidsdomeinen	Entiteit	Juridische vorm	Toepasselijke rechtspositie
	NV met sociaal oogmerk Werkhouding	EVA priv.	
'Landbouw en Visserij'	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	Agentschap voor Landbouw en Visserij (ALV)	IVA	VPS
	Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek (ILVO)	IVA	PSWI
	vzw Vlaams centrum voor Argo- en Visserijmarketing	EVA priv.	
'Leefmilieu, Natuur en Energie'	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	Vlaams Energieagentschap	IVA	VPS
	Agentschap voor Natuur en Bos (ANB)	IVA	VPS
	Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO)	IVA	PSWI
	Vlaamse Milieumaatschappij voor Water en Lucht	IVA RP	Stambesluit VOI + ISB VMM
	Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij	IVA RP	Stambesluit VOI+ ISB OVAM
	Vlaamse Landmaatschappij (VLM)	EVA	Stambesluit VOI + ISB VLM
	Vlaamse Reguleringsinstantie voor de elektriciteits- en gasmarkt (VREG)	EVA	VREG
'Mobiliteit en Openbare Werken'	DEPARTEMENT (incl. centrum dienstverlening)	Departement	VPS
	Agentschap Infrastructuur	IVA	VPS
	Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust	IVA	VPS
	Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn	EVA	
	De Scheepvaart	EVA	Stambesluit VOI + ISB DS
	Waterwegen en Zeekanaal	EVA	Stambesluit VOI + ISB NV Zeekanaal
'Ruimtelijke Ordening, woonbeleid en onroerend erfgoed'	DEPARTEMENT	Departement	VPS
	RO Vlaanderen	IVA	VPS
	Wonen Vlaanderen	IVA	VPS
	Vlaams instituut voor het Onroerend Erfgoed	IVA	PSWI
	Inspectie RWO	IVA	VPS
	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen	EVA	Stambesluit VOI + ISB VHM

* De in schuine tekst vermelde agentschappen vallen ofwel niet onder het toepassingsgebied van het raamstatuut of zijn van privaatrechtelijke aard (waarvoor de VR de rechtspositie niet vaststelt).

2) Strategische adviesraden (SA)	Secretariaatspersoneel	
<i>Vlaamse adviesraad voor Bestuurszaken</i>		VPS
<i>Strategische Adviesraad Buitenlands Beleid, Buitenlandse Handel, Internationale samenwerking en Toerisme</i>		VPS
<i>Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie</i>		VPS
<i>Strategische Adviesraad van het Vlaams Welzijns- en Gezondheidsbeleid</i>		VPS
<i>Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media</i>		VPS
Vlaamse Onderwijsraad		Stambesluit VOI
Sociaal Economische Raad van Vlaanderen		SERV
<i>Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij</i>		VPS
Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen (MINA-raad)		VPS
Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA)		VPS
Ruimtelijke Ordening Onroerend erfgoed (SARO)		VPS
<i>Strategische Adviesraad Wonen</i>		VPS

* De in schuine tekst vermelde Strategische adviesraden zijn nog in oprichting.

3) Het Gemeenschapsonderwijs	Stambesluit VOI
<u>Legende - rechtsposities :</u> VPS =	het besluit van de Vlaamse Regering van 15 juli 2002 houdende organisatie van het departement van de Vlaamse Gemeenschap en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals laatst gewijzigd
Stambesluit =	het besluit van de Vlaamse Regering van 30 juni 2000 houdende de regeling van de rechtspositie van het personeel van sommige Vlaamse openbare instellingen, zoals laatst gewijzigd
PSWI =	het besluit van de Vlaamse Regering van 28 januari 1997 houdende statuut en organisatie van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen en de regeling van de rechtspositie van het personeel, zoals laatste gewijzigd
VREG =	het besluit van de Vlaamse Regering van 21 februari 2003 houdende bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van de Vlaamse Reguleringinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt
BVR Instructie-personeel VDAB =	het besluit van de Vlaamse Regering van 30 maart 1994 houdende vaststelling van de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel bij arbeidsovereenkomst aangenomen bij de VDAB
IWT :	het besluit van de Vlaamse Regering van 10 december 2004 tot vaststelling van de regeling van de rechtspositie van het personeel van het Vlaams Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie

Gezien om te worden gevoegd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.
 Brussel, 13 januari 2006.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

G. BOURGEOIS

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2006 — 1208

[C — 2006/35334]

**13 JANVIER 2006. — Arrêté du Gouvernement flamand
fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes**

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 1^{er} et § 3, modifié par la loi du 8 août 1988;

Vu le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, notamment l'article 67, § 2;

Vu le décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, notamment les articles 2, 3, et 5;

Vu le décret du 18 juillet 2003 réglant les conseils consultatifs stratégiques, notamment l'article 12, alinéa trois;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 janvier 1997 portant statut et organisation des établissements scientifiques flamands et statut de leur personnel, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 juin 2000 réglant le statut du personnel de certains organismes publics flamands, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 mars 2002 portant règlement spécifique du statut du personnel de la "Vlaamse Landmaatschappij" (Société flamande terrienne);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2002 portant organisation du Ministère de la Communauté flamande et statut du personnel, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 septembre 2000 portant organisation de "Export Vlaanderen" (Office des Exportations de la Flandre) et règlement spécifique du statut du personnel, tel qu'il a été modifié;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2003 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la "Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt" (Autorité de régulation flamande pour le marché du gaz et de l'électricité);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2003 portant organisation de la "Vlaamse Huisvestingsmaatschappij" (Société flamande du Logement) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 juin 2003 portant organisation de la "Vlaamse Milieumaatschappij" (Société flamande de l'Environnement) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 septembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel du "Dienst voor de Scheepvaart" (Office de la Navigation);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation de la "Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest" (Société publique des Déchets de la Région flamande) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 décembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel de la "N.V. Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen" (S.A. du canal maritime et de la Gestion foncière des Voies navigables pour la Flandre);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 novembre 2004 portant organisation de "Kind en Gezin" (Enfance et Famille) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 décembre 2004 portant organisation du « Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen » (Institut flamand pour l'Entreprise indépendante) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel » (Hôpital psychiatrique public de Geel);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis Rekem » (Hôpital psychiatrique public de Rekem);

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du "Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs" (Service des Travaux d'Infrastructure de l'Enseignement subventionné) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du secrétariat permanent du "Vlaamse Onderwijsraad" (Conseil flamand de l'Enseignement) et règlement spécifique du statut de son personnel;

Vu les accords du Ministre chargé des Pensions, donnés les 16 juin 2004 et 10 septembre 2004;

Vu les accords du Ministre flamand chargé du budget, donnés les 3 juillet 2003 et 13 mai 2004;

Vu les protocoles n° 210.673 et n° 210.674 du 28 juin 2004 et n° 226.719 du 7 novembre 2005 du Comité sectoriel XVIII — Communauté flamande — Région flamande;

Vu l'avis n° 37.378/3 – 38.379/3 du Conseil d'Etat, donné le 22 juin 2004 et l'avis n° 39.433/3, donné le 6 décembre 2005, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme;

Après délibération,

Arrête :

PARTIE I^{re}. — CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS GENERALES**TITRE I^{er}. — Champ d'application**

Article I 1. Le présent arrêté s'applique au personnel mentionné ci-après des services de l'autorité flamande, à l'exception du personnel des patrimoines dotés de la personnalité juridique des agences autonomisées internes sans personnalité juridique.

TITRE II. — *Dispositions générales***Art. I 2. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :**

- 1° les services des autorités flamandes :
- les départements;
 - les agences autonomisées internes, ci-après dénommées AAI, sans personnalité juridique;
 - les AAI dotées de la personnalité juridique, à l'exception de :
 - . Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO);
 - les agences autonomisées externes de droit public, ci-après dénommées les AAE, à l'exception des :
 - . Vlaamse Radio- en Televisieomroep (VRT);
 - . Vlaamse Opera (VLOPERA);
 - . Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn (VVM);
 - . Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) en ce qui concerne le personnel de formation;
 - le personnel de secrétariat des conseils consultatifs stratégiques, à l'exception du SERV, ci-après dénommés les conseils;
 - le personnel des services administratifs du Conseil de l'Enseignement communautaire, ci-après dénommés l'Enseignement communautaire ou établissement;
- 2° un Ministère flamand : le département et les AAI sans personnalité juridique d'un domaine politique;
- 3° une entité : un département, une AAI ou une AAE;
- 4° un domaine politique : un domaine politique homogène tel que visé à l'article 2 du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, qui consiste en un ensemble de domaines de gestion qui, tant du point de vue politique que social, constituent un tout reconnaissable et cohérent;
- 5° conseil de gestion : le conseil du domaine politique homogène, dont la constitution et le mode de composition sont fixés par le Gouvernement flamand, au sein duquel les niveaux politique et administratif se concertent, et qui assiste le Gouvernement dans la direction du domaine politique;
- 6° marché interne de l'emploi : les mouvements de personnels au sein des services des autorités flamandes;
- 7° membres du personnel : les fonctionnaires et les contractuels;
- 8° fonctionnaire : tout membre du personnel admis au stage en vue d'une nomination à titre définitif ou nommé à titre définitif;
- 9° contractuel : tout membre du personnel engagé sous contrat de travail;
- 10° manager de ligne : le chef d'une entité, du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire qui exerce l'autorité hiérarchique et fonctionnelle sur le personnel de cette entité, ce conseil ou cet établissement.
- 11° autorité ayant compétence de nomination : le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement pour les fonctionnaires;
- 12° autorité de recrutement :
- le Gouvernement flamand sur la proposition du donneur d'ordre pour le chef d'une entité et pour le directeur général, et sur la proposition du conseil consultatif stratégique pour le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique,
 - le conseil d'administration pour les AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général, et pour l'Enseignement communautaire,
 - le manager de ligne pour le membre du personnel contractuel;
- 13° donneur d'ordre :
- le Ministre flamand fonctionnellement compétent pour les départements, les AAI et les autres AAE que celles mentionnées ci-après,
 - le conseil d'administration pour les AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général, et pour l'Enseignement communautaire,
 - le Comité d'Audit de l'Administration flamande pour l'Audit interne de l'Administration flamande,
 - le conseil consultatif stratégique pour le personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique;
- 14° le Ministre flamand fonctionnellement compétent : le membre du Gouvernement flamand compétent pour les matières et le personnel d'un domaine politique, d'un conseil ou d'un établissement, ci-après dénommé le Ministre fonctionnel;
- 15° plan du personnel : l'aperçu des fonctions nécessaires pour pouvoir atteindre, par le biais de processus bien définis, un objectif projeté dans une entité déterminée;
- 16° fonction de personnel : ou bien les entités dans le domaine politique des Affaires administratives, ou bien les services d'assistance au management, ci-après dénommés MOD, dans les domaines politiques, qui dirigent ou exécutent la gestion du personnel conformément à leurs missions.
- 17° employeur :
- la Communauté flamande pour les membres du personnel d'un département ou d'une AAI sans personnalité juridique;
 - les AAI dotées de la personnalité juridique et
 - les AAE
- pour les membres du personnel relevant de ces entités;
- le conseil consultatif stratégique
 - l'Enseignement communautaire
- pour les membres du personnel relevant de ce conseil ou de cet établissement.
- 18° le Ministre flamand chargé des affaires administratives : le Ministre flamand qui a la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans ses attributions.
- 19° sélecteur : l'organe professionnel qui conseille le manager de ligne sur le processus de sélection.

Art. I 3. Sauf dispositions contraires dans le présent arrêté, un membre du personnel peut déléguer toutes les compétences qui lui sont attribuées aux membres du personnel placés sous son autorité.

Les compétences ainsi attribuées soit directement, soit par délégation, sont également exercées par les membres du personnel qui assurent l'intérim du titulaire ou qui le suppléent en cas d'absence temporaire ou d'empêchement.

Art. I 4. § 1^{er}. Le manager de ligne détermine les besoins en personnel quantitatifs et qualitatifs de son entité, conseil ou établissement, dans un plan du personnel, sans préjudice de la procédure de contrôle administratif et budgétaire.

Une vacance est une fonction non pourvue dans le plan du personnel de l'entité, du conseil ou de l'établissement, et implique un besoin en personnel.

§ 2. Un plan du personnel comporte :

1° des fonctions de mandat.

2° des fonctions permanentes, occupées par des fonctionnaires.

Une fonction permanente peut être remplie temporairement si la rotation est indiquée. Dans ce cas, la durée ou le caractère temporaire de l'affectation est publié(é) lors de la déclaration de vacance par le manager de ligne.

3° des fonctions temporaires ou spécifiques, occupées par des contractuels.

Les contractuels peuvent être engagés uniquement pour :

a) satisfaire à des besoins en personnel exceptionnels et temporaires, soit pour des actions limitées dans le temps, soit en raison d'une augmentation extraordinaire du volume de travail;

b) remplacer des fonctionnaires en cas d'absence;

c) accomplir des missions supplémentaires ou spécifiques;

d) assurer l'exécution de missions hautement qualifiées.

Le Ministre flamand compétent pour les affaires administratives établit la liste des fonctions contractuelles qui relèvent des missions supplémentaires ou spécifiques visées sous c).

4° des fonctions de projet, occupées par des fonctionnaires ou des contractuels.

§ 3. Le plan du personnel est établi en unités à temps plein.

Art. I 5. § 1^{er}. Les vacances statutaires sont pourvues de préférence par réaffectation. Si la réaffectation est impossible, le manager de ligne choisit le mode de pourvoi à l'emploi, soit :

1° par le marché interne de l'emploi, en optant pour une ou plusieurs des procédures suivantes :

- promotion sans examen;

- mobilité horizontale conformément à l'article VI 5;

- promotion des lauréats d'épreuves de carrière ou d'épreuves de capacité.

Les procédures se déroulent selon le statut fixé à l'article VI 1 du présent arrêté, sans préjudice des dispositions du présent arrêté.

2° par recrutement du marché externe de l'emploi. Si l'emploi vacant est pourvu par le recrutement après un concours de recrutement général, il est simultanément fait appel aux procédures de mobilité horizontale et de promotion des lauréats d'épreuves de carrière ou d'épreuves de capacité.

Si le manager de ligne a recours à plusieurs procédures pour pourvoir à une vacance d'emploi, les candidats entrant en ligne de compte sont soumis à la même sélection spécifique de la fonction.

Le sélecteur établit le programme et les modalités de la sélection spécifique de la fonction.

§ 2. Le pourvoi aux emplois contractuels vacants est soumis au régime tel que fixé au statut du personnel, qui s'applique à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés conformément à l'annexe 2, sans préjudice du régime général suivant.

Les emplois contractuels d'une échelle de traitement ou d'une échelle de traitement initiale correspondant au rang A2 ou inférieur, sont attribués par priorité par réaffectation de contractuels.

Seuls les membres du personnel contractuels qui ont de la sécurité d'emploi entrent en ligne de compte pour la réaffectation. Le même régime de réaffectation que celui pour les fonctionnaires s'applique à ces membres du personnel.

Sont considérés comme des contractuels qui ont de la sécurité d'emploi, les contractuels auxquels la sécurité d'emploi a été garantie sur la base d'une disposition légale ou décrétole ou d'une disposition d'un arrêté du Gouvernement flamand.

Si un emploi contractuel vacant est conféré par la voie de réaffectation, l'engagement effectif n'aura lieu que moyennant l'accord préalable du membre du personnel contractuel.

Si la réaffectation est impossible ou s'il s'agit d'un emploi contractuel d'une échelle de traitement ou d'une échelle de traitement initiale supérieure au rang A2, l'emploi contractuel est attribué d'une des façons suivantes :

1° par la mobilité horizontale,

2° par la mobilité horizontale, en combinaison avec un appel aux candidatures, adressé :

- aux lauréats d'examens de promotion et d'épreuves comparatives des capacités pour les fonctions statutaires du même niveau que l'emploi vacant contractuel

- aux fonctionnaires en voie de réaffectation de ce niveau

La mobilité horizontale n'est pas accessible aux membres du personnel contractuels qui effectuent des missions de remplacement, et qui sont en service sans interruption depuis moins de deux ans.

3° par le recrutement du marché externe de l'emploi, en combinaison avec la mobilité horizontale et avec un appel aux candidatures adressé aux personnes visées au point 2°.

En cas de combinaison de procédures, les candidats sont soumis à la même sélection spécifique de la fonction.

La combinaison de procédures ne s'applique pas aux engagements contractuels suivants :

- mission de remplacement
- renouvellement ou prorogation de contrats de travail existants sans modification d'emploi
- remplacement d'un contrat de travail existant par un autre
- personnel exerçant ses fonctions à l'étranger
- premiers emplois
- engagements aux fonctions pour lesquelles les recrutements statutaires ne se déroulent pas par un concours de recrutement général.

§ 3. Sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, le Gouvernement flamand détermine, pour les groupes cibles qu'il a fixés, des chiffres globaux à atteindre qui sont convertis par le Ministre fonctionnel en des chiffres à atteindre par domaine politique.

Tant que les chiffres fixés par le Gouvernement flamand par groupe cible, ne sont pas atteints, et en cas d'équivalence, la priorité est donnée au candidat du groupe sous-représenté.

§ 4. Sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, le Gouvernement flamand détermine le nombre d'emplois qui est réservé aux personnes lourdement handicapées du travail qui sont inscrites auprès du VDAB.

Par dérogation à l'article III 2, 2°, ces personnes lourdement handicapées du travail sont exemptes du concours de recrutement.

Le manager de ligne de l'entité fonctionnellement compétente décide, en concertation avec le VDAB et le bureau de sélection de l'autorité fédérale, quelles personnes lourdement handicapées du travail entrent en ligne de compte pour un emploi vacant. Si le bureau de sélection de l'autorité fédérale n'a pas communiqué son point de vue dans les 15 jours calendaires, la procédure peut être poursuivie.

§ 5. Outre un pourvoi à un emploi vacant par un dépôt de candidature ciblé tel que fixé aux §§ 1^{er} et 2, un emploi vacant au sein d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement peut être pourvu par un changement d'affectation par le manager de ligne.

Art. I 6. Par dérogation au pourvoi aux vacances tel que fixé à l'article I 5, § 1^{er}, le manager de ligne peut temporairement faire remplir une fonction permanente qui est définitivement vacante, par un fonctionnaire.

Si une fonction permanente est temporairement vacante, et sans préjudice de la possibilité de remplacement offerte par l'article I 4, § 2, 3°, b), le manager de ligne peut également la faire remplir par un fonctionnaire, pour la durée de l'absence temporaire.

Sont applicables en la matière, les règles et conditions telles que fixées au statut applicable à l'entité, au conseil ou à l'établissement, conformément à l'article VI 1 du présent arrêté.

Art. I 7. § 1^{er}. Le manager de ligne établit pour son entité, conseil ou établissement, le règlement de travail sans préjudice de la possibilité de faire établir un règlement de travail complémentaire pour une sous-entité par le chef de cette sous-entité.

§ 2. Pour chaque entité, conseil ou établissement, la règle générale de la semaine de travail de 38 heures s'applique aux emplois à temps plein.

Le régime de temps de travail est arrêté dans le règlement de travail.

TITRE III. — Dispositions organisationnelles générales

CHAPITRE I^{er}. — Organes statutaires et commission de recours

Art. I 8. Au sein de chaque domaine politique, le conseil de gestion constitue les organes exerçant les compétences en matière de statut du personnel, tel que fixé au présent arrêté.

Chaque conseil consultatif stratégique, ainsi que l'Enseignement communautaire, constitue les organes exerçant les compétences en matière de statut respectivement du personnel de secrétariat et du personnel de ses services, tel que fixé au présent arrêté.

Art. I 9. § 1^{er}. Pour les services des autorités flamandes, il est créé une commission consultative de recours, ci-après dénommée la chambre de recours.

Par dérogation à l'alinéa premier, une compétence de décision est confiée à la chambre de recours en cas d'unanimité.

§ 2. Le fonctionnaire peut interjeter appel contre les décisions suivantes :

- le ralentissement de carrière;
- le prononcé d'une peine disciplinaire ou de la suspension dans l'intérêt du service;
- l'évaluation « insuffisant »;
- l'évaluation finale négative de la période d'essai;
- le refus d'un congé.

Art. I 10. § 1^{er}. Par cause, la chambre de recours est composée paritairement de membres de l'autorité et de membres des organisations syndicales représentatives représentées au Comité sectoriel XVIII Communauté flamande – Région flamande.

Les membres ont voix délibérative.

§ 2. Le Ministre flamand chargé des affaires administratives, désigne les présidents qui traitent les recours.

En matière d'affaires disciplinaires, de suspension dans l'intérêt du service et en cas d'un deuxième insuffisant consécutif, le président est un magistrat.

Pour les recours dans d'autres matières, le président peut être un expert externe.

Le président a voix délibérative.

§ 3. Le manager de ligne de l'entité du domaine politique des Affaires administratives, où le siège de la chambre de recours est établi,

- organise la division du travail, si nécessaires en sections;
- désigne les membres de l'autorité;
- désigne les secrétaires parmi les membres du personnel de son entité;
- veille à ce que, lors de la composition effective par affaire, au maximum 2/3 des membres soient du même sexe.

Art. I 11. Le règlement d'ordre intérieur de la chambre de recours est arrêté par une réunion paritaire de délégués de l'autorité et des organisations syndicales, convoqués par un président.

Le règlement est arrêté valablement si la majorité des membres convoqués est présente.

Art. I 12. Le règlement d'ordre intérieur détermine au minimum :

- la validité de la délibération;
- les règles procédurales;
- le droit de récusation du requérant;
- le mode de notification des avis.

Art. I 13. § 1^{er}. La chambre de recours entend le fonctionnaire avant de formuler un avis motivé.

Sauf en cas d'empêchement légitime, le requérant comparait personnellement; pour sa défense, il peut se faire assister par une personne de son choix, ou en cas d'empêchement légitime, il peut se faire représenter par cette personne de son choix.

§ 2. Si le fonctionnaire, quoique convoqué conformément aux prescriptions, ne comparait pas sans raison valable, ou ne se fait pas représenter en cas d'absence légitime, il est censé renoncer à son recours. Dans ce cas, le prononcé ou la décision avant le recours devient le prononcé définitif ou la décision définitive.

§ 3. Sauf dispositions contraires, le recours est suspensif.

Art. I 14. § 1^{er}. Il est accordé aux présidents de la chambre de recours des jetons de présence de 100 euros par séance d'un demi-jour. Ces jetons de présence suivent l'évolution de l'indice de santé, conformément à la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public, telle que modifiée par l'arrêté royal n° 178 du 30 décembre 1982 et sans préjudice de l'article 2 de l'arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays.

§ 2. Les présidents et membres de l'autorité et des organisations syndicales bénéficient d'une indemnité de parcours et de repas conformément au régime applicable au fonctionnaire des services des autorités flamandes.

Par dérogation à l'alinéa premier, les présidents reçoivent un billet en vrac aller retour en première classe ou sa contrevaletur.

CHAPITRE II. — *Remplacement temporaire et droit de retour*

Art. I 15. En cas d'absence temporaire ou d'empêchement, le manager de ligne désigne le membre du personnel qui le remplace.

Art. I 16. Le fonctionnaire qui interrompt l'exercice de sa fonction pour assumer un (autre) mandat, un emploi auprès d'un autre employeur ou d'un cabinet ministériel flamand, un congé politique à temps plein ou un emploi dans une autre fonction au sein des services des autorités flamandes, n'a pas droit — à l'exception de l'article I 6 — au retour à son emploi initial.

Par dérogation à l'alinéa premier, les titulaires des fonctions des cadres supérieur et moyen qui sont en congé pour exercer une fonction auprès d'un cabinet, ou pour un projet approuvé par le Gouvernement flamand, en ce qui concerne le cadre moyen, ont le droit au retour à l'emploi initial.

Après la fin du mandat, de l'emploi ou du congé, le fonctionnaire est affecté de manière appropriée au sein du marché interne de l'emploi par le biais de la réaffectation, avec maintien du même grade dont il était investi avant le mandat, l'emploi ou le congé.

TITRE IV. — *Dispositions transitoires et abrogatoires*

Art. I 17. § 1^{er}. Jusqu'à l'établissement, le cas échéant, d'un plan du personnel en application de l'article I 4, le plan du personnel d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement lors de l'entrée en vigueur du présent arrêté, égale les vacances et les grades et fonctions du nombre de membres du personnel qui ont été attribués à cette entité, à ce conseil ou à cet établissement en application des arrêtés de migration pour le personnel dans le cadre de la Meilleure Politique administrative.

§ 2. Les fonctions visées à l'article I 4, § 1^{er}, alinéa deux, sont exprimées en principe en grades conformément au statut du personnel applicable à une entité, à un conseil ou à un établissement tel que fixé dans le présent arrêté, pour l'application de la politique de recrutement, de carrière et de rémunération.

Art. I 18. Dans les divers entités, conseils ou établissements des autorités flamandes, les listes ou emplois de fonctions contractuelles qui relèvent des missions supplémentaires ou spécifiques restent en vigueur jusqu'à la modification, conformément à l'article I 4, § 2, 3^o, alinéa dernier.

Art. I 19. Les cas de recours introduit auprès d'une chambre de recours avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont poursuivis selon la réglementation en vigueur à cette date.

Le prononcé définitif après recours se fait conformément au présent arrêté.

Art. I 20. Les désignations dans une fonction supérieure prennent fin à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. I 21. Par dérogation à l'article I 16, alinéa premier, le fonctionnaire qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, a interrompu sa fonction pour assumer une autre fonction ou un autre congé visé au présent article, a le droit au retour à son emploi initial, jusqu'au moment de la prolongation ou fin de l'absence pour assumer cette fonction déterminée ou du congé en cours.

Art. I 22. Est abrogé, sans préjudice de l'article I 19 : l'arrêté du Gouvernement flamand du 1^{er} juin 1995 portant création et composition d'une chambre de recours pour certains organismes publics flamands, tel que modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 juin 2002.

PARTIE II. — DROITS, DEVOIRS, INCOMPATIBILITES ET CUMUL DES ACTIVITES

CHAPITRE I^{er}. — *Droits et devoirs déontologiques*

Article II 1. § 1^{er}. Le membre du personnel s'attelle de manière active et constructive à la réalisation de la mission et des objectifs des autorités flamandes.

Le membre du personnel exerce ses fonctions de manière loyale et correcte sous l'autorité de son manager de ligne et/ou chef fonctionnel.

§ 2. Le membre du personnel respecte la dignité personnelle et agit sans discrimination dans ses relations avec les autres et dans les contacts avec le public.

Art. II 2. § 1^{er}. Le membre du personnel a le droit d'exprimer librement son opinion quant aux faits dont il a connaissance du chef de sa fonction.

Sans préjudice de la réglementation quant à la publicité de l'administration, il lui est seulement défendu de communiquer des faits portant sur :

- 1° la sécurité du pays;
- 2° la protection de l'ordre public;
- 3° les intérêts financiers de l'autorité;
- 4° les mesures de prévention et de sanction de faits délictueux;
- 5° le secret médical;
- 6° le caractère confidentiel de données commerciales, intellectuelles et industrielles;
- 7° la concertation interne, aussi longtemps qu'aucune décision finale n'a été prise en la matière.

Il lui est également interdit de communiquer des faits dont la révélation pourrait porter préjudice à la position de concurrence de l'organisation dans laquelle le fonctionnaire est occupé ou serait une violation des droits et libertés du citoyen et notamment du droit au respect de la vie privée, à moins que l'intéressé(e) n'ait donné son autorisation à rendre publiques des données qui le/la concernent.

Le présent paragraphe s'applique également au membre du personnel qui n'est plus en service.

§ 2. Le membre du personnel qui constate des irrégularités dans l'exercice de sa fonction, en informe immédiatement son manager de ligne. Il peut également en informer directement l'Audit interne de l'Administration flamande.

Une irrégularité est une négligence, un abus ou un délit.

Si, pour des raisons légitimes, il présume ou constate que son manager de ligne lui interdira ou l'empêchera de rendre publics des délits, il en avise directement le procureur du Roi.

Sauf dans les cas de mauvaise foi, bénéfice personnel, ou de déclaration fautive, qui nuisent à un service ou à une personne, le membre du personnel ne peut pas être soumis à une sanction disciplinaire ou toute autre forme de sanction publique ou cachée, pour la seule raison qu'il dénonce ou publie des irrégularités.

Art. II 3. § 1^{er}. Le membre du personnel peut dénoncer une irrégularité par écrit ou oralement auprès du médiateur flamand, aux conditions fixées à l'article 3, § 2, du décret du 7 juillet 1998 instaurant le service de médiation flamand.

Le membre du personnel peut demander au médiateur flamand d'être mis sous sa protection, soit au moment de la dénonciation, soit au cours de l'examen par le médiateur flamand. S'il résulte de l'examen préliminaire du médiateur flamand que la dénonciation de l'irrégularité est recevable et n'est pas manifestement mal fondée, le médiateur flamand communique au membre du personnel qu'il le met sous sa protection. Il en informe également le manager de ligne.

§ 2. La protection produit ses effets dès la première dénonciation constatée de l'irrégularité par le membre du personnel, sauf en ce qui concerne la suspension de procédures disciplinaires qui produisent leurs effets dès la demande du membre du personnel d'être mis sous la protection du médiateur flamand.

La protection prend fin deux ans après la conclusion de l'enquête par le médiateur flamand de l'irrégularité dénoncée.

Par dérogation à l'alinéa premier, la protection par le médiateur flamand est immédiatement levée si, au cours du ou après le résultat de l'enquête, il paraît que la dénonciation de l'irrégularité s'est faite sur la base d'une déclaration fautive ou fautive qui nuit à une personne ou à un service. Le médiateur flamand en informe immédiatement le membre du personnel et le manager de ligne.

Le médiateur flamand communique la date de début et la date de fin de la période de protection au membre du personnel et au manager de ligne.

Art. II 4. § 1^{er}. Pendant la période de protection, visée à l'article II 3, § 2, le membre du personnel ne peut pas être soumis à une peine disciplinaire ou à une autre mesure publique ou cachée pour des raisons liées à la dénonciation de l'irrégularité. Dans cette matière, la charge de la preuve repose sur l'autorité compétente.

Si, pendant la période de protection, l'autorité compétente impose une peine disciplinaire ou prend d'autres mesures par rapport au membre du personnel, l'autorité doit indiquer clairement dans sa motivation qu'il n'y a aucun lien entre la peine disciplinaire ou la mesure et la dénonciation de l'irrégularité.

§ 2. Si le membre du personnel présume qu'une mesure, visée au § 1^{er}, est effectivement liée à la dénonciation de l'irrégularité, il peut demander au médiateur flamand d'examiner ce lien éventuel. Dans cette matière, la charge de la preuve repose sur l'autorité compétente.

Le médiateur flamand communique le résultat de son enquête au membre du personnel et au manager de ligne.

Si le médiateur flamand estime, qu'il est possible qu'il existe un lien causal entre la mesure, visée au § 1^{er}, et la dénonciation de l'irrégularité, il adresse à l'autorité compétente la demande de revoir la mesure.

L'autorité compétente communique, dans les vingt jours ouvrables après la réception de la demande faite au médiateur flamand, si elle est d'accord ou non avec la demande.

Lorsque l'autorité compétente n'est pas d'accord avec la demande du médiateur flamand ou refuse de donner suite à sa demande ou ne fournit pas de réponse au médiateur flamand dans le délai précité de vingt jours ouvrables, le médiateur flamand en fait rapport au Ministre flamand chargé des affaires administratives, qui définit sa position, en concertation avec le ministre fonctionnellement compétent, et la communique au médiateur flamand et au manager de ligne.

Art. II 5. Le membre du personnel exerce sa fonction de façon bienveillante envers les clients de son entité.

Même en dehors de sa fonction, mais en relation avec celle-ci, le membre du personnel ne peut demander, réclamer ou accepter, directement ou par un intermédiaire, des dons, gratifications ou avantages.

Art. II 6. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit à l'information et à la formation en ce qui concerne les aspects qui sont utiles pour l'exercice de la fonction ainsi qu'en vue du développement de la carrière professionnelle.

§ 2. Le membre du personnel doit se tenir au courant de l'évolution des techniques, réglementations et recherches dans les matières dont il est chargé sur le plan professionnel.

§ 3. La formation est un devoir quand elle est nécessaire pour un meilleur exercice de la fonction ou le fonctionnement d'une entité.

Les frais inhérents à la participation aux activités de formation sont à la charge des autorités flamandes.

Art. II 7. § 1^{er}. Les droits et devoirs sont précisés dans un code déontologique établi par le Ministre flamand chargé des affaires administratives.

§ 2. Dans les domaines politiques, conseils ou établissement, les chefs des entités, conseils ou établissement peuvent établir un code supplémentaire pour des problèmes spécifiques.

CHAPITRE II. — *Les droits de propriété intellectuelle*

Art. II 8. § 1^{er}. Le membre du personnel cède à la Communauté flamande ou à l'AAI dotée de la personnalité juridique ou à l'AAE, au conseil consultatif stratégique ou à l'Établissement communautaire, l'ensemble des droits patrimoniaux sur les travaux dont il est l'(le) (co)auteur et qu'il réalise dans l'exercice de sa fonction.

Cette cession se rapporte aux droits d'auteur sur les programmes informatiques, y compris le matériel connexe et préparatoire, et sur tous les autres travaux réalisés par le membre du personnel dans l'exercice de sa fonction.

§ 2. L'indemnisation pour cette cession de droits est comprise dans le traitement, tel que fixé conformément au statut pécuniaire en vigueur.

§ 3. Le membre du personnel autorise la Communauté flamande, l'AAI dotée de la personnalité juridique, l'AAE, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire, à communiquer au public les travaux visés au § 1^{er}, sous le nom du Ministère flamand ou de l'AAI dotée de la personnalité juridique ou de l'AAE, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire, et de les exploiter sous ce nom. Cette autorisation vaut pour une durée de 20 ans à compter de la date de création du travail.

Art. II 9. § 1^{er}. Toutes les inventions faites par le membre du personnel dans l'exercice de sa fonction ou acquises par des moyens mis à disposition par l'employeur, sont la propriété exclusive de la Communauté flamande, de l'AAI dotée de la personnalité juridique, de l'AAE, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire, sans que le membre du personnel ne puisse faire valoir ses droits sur une indemnité.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, la cession des droits patrimoniaux sur les inventions visées au § 1^{er} qui ne sont pas faites dans l'exercice de la fonction, procure au membre du personnel une intervention financière, dont le montant est fixé par le Ministre fonctionnel.

Afin de fixer le montant de l'intervention, les critères suivants sont pris en compte :

- la valeur industrielle ou commerciale de l'invention;
- l'importance de la contribution des parties respectives lors de la réalisation de l'invention.

CHAPITRE III. — *Incompatibilités*

Art. II 10. La qualité de membre du personnel est incompatible avec toute activité que le membre du personnel accomplit lui-même ou par un intermédiaire et qui soit :

- 1° l'empêche d'accomplir les devoirs de sa fonction;
- 2° compromet la dignité de la fonction et/ou porte atteinte à la confiance du public en le service;
- 3° porte atteinte à son indépendance;
- 4° donne lieu à un conflit d'intérêts.

Art. II 11. Sans préjudice des incompatibilités décrétales et du régime en matière de congé politique tel que fixé au présent arrêté, le Gouvernement flamand peut arrêter, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives, l'incompatibilité avec un mandat politique.

CHAPITRE IV. — *Cumul d'activités professionnelles*

Art. II 12. § 1^{er}. Sans autorisation, le membre du personnel ne peut cumuler des activités pendant les heures de service, sauf si celles-ci sont inhérentes à la fonction, et sans préjudice de l'évaluation déontologique.

L'autorisation est également requise pour le cumul d'activités professionnelles pendant un congé au cours duquel le membre du personnel conserve des titres pécuniaires ou de carrière, sans préjudice d'autres dispositions réglementaires.

§ 2. L'autorisation de cumul est donnée :

- par le donneur d'ordre pour les chefs d'une entité;
- par le président du conseil consultatif stratégique pour le chef du personnel de secrétariat;
- par le Ministre fonctionnel pour le chef de l'Enseignement communautaire et
- par le manager de ligne pour les membres du personnel placés sous leur autorité.

Art. II 13. L'exercice d'activités en dehors des heures de service ne peut être confronté qu'aux règles déontologiques en matière d'incompatibilités, sans préjudice d'autres dispositions réglementaires.

CHAPITRE V. — *Disposition transitoire*

Art. II 14. L'autorisation de cumul donnée avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté reste maintenue, jusqu'à ce que le manager de ligne dont relève le membre du personnel, la révoque le cas échéant.

PARTIE III. — RECRUTEMENT ET SELECTION DU PERSONNEL

CHAPITRE I^{er}. — *Conditions d'accès par recrutement externe*

Article III 1. § 1^{er}. L'accès à une fonction auprès des services des autorités flamandes est soumis aux conditions d'accès générales suivantes :

- 1° avoir un comportement correspondant aux exigences de l'emploi sollicité;
- 2° jouir des droits civils et politiques;
- 3° satisfaire aux lois sur la milice;
- 4° posséder l'aptitude médicale requise pour exercer la fonction dont il s'agit.

§ 2. Le Ministre flamand chargé des affaires administratives détermine les instances compétences et la procédure de contrôle pour l'aptitude médicale requise.

§ 3. Sans préjudice du § 2, le conseiller en prévention-médecin du travail du Service extérieur de Prévention et de Protection au Travail contrôle l'aptitude physique requise pour certaines catégories des membres du personnel conformément aux dispositions fédérales.

§ 4. Les fonctions pour lesquelles la description de fonction et le profil stipulent qu'elles impliquent un concours direct ou indirect à l'exercice de l'autorité publique ou qu'elles comportent des activités tendant à protéger les intérêts généraux de la Communauté flamande, sont réservées aux Belges.

Art. III 2. Pour pouvoir être recruté comme membre du personnel des services des autorités flamandes, il faut remplir les conditions de recrutement générales suivantes :

1° être titulaire du diplôme ou du certificat d'études correspondant au niveau administratif de la fonction à pourvoir, tel que fixé à l'annexe 1^{re} au présent arrêté;

2° réussir une sélection comparative par un système de recrutement objectif.

Cette obligation ne s'applique pas aux membres du personnel contractuels qui sont engagés pour des missions de remplacement ou pour des missions temporaires et exceptionnelles sous contrat de travail d'un an au maximum qui n'est pas renouvelable.

Art. III 3. § 1^{er}. Par dérogation à l'article III 2, 1°, il peut être dérogé à cette condition, préalablement au recrutement :

a) en cas de pénurie sur le marché de l'emploi, par le Ministre flamand chargé des affaires administratives, sur avis du sélecteur.

Le Gouvernement flamand arrête un sélecteur pour les recrutements statutaires dans les Ministères.

b) si un membre du personnel interne titulaire d'une fonction du même niveau que la fonction vacante concourt, mais sans préjudice des conditions de diplôme spécifiques.

§ 2. Si un membre du personnel sollicite un emploi statutaire dans une même fonction par recrutement externe, la sélection se composant d'une partie générique et spécifique à la fonction, il est exempté de l'épreuve générique s'il a déjà passé celle-ci pour cette fonction dans le cadre d'une procédure de recrutement statutaire ou contractuel par appel général, telle que visée à l'article III 7.

Les membres du personnel contractuels externes et internes se trouvent sur un pied d'égalité en ce qui concerne l'accès à la partie spécifique à la fonction.

Art. III 4. Les niveaux administratifs et les diplômes ou certificats correspondants sont les suivants :

niveau A : diplôme de master à orientation académique

enseignement universitaire et enseignement supérieur de deux cycles assimilé au niveau universitaire

niveau B : diplôme de bachelor

enseignement supérieur d'un cycle ou enseignement y assimilé

niveau C : enseignement secondaire ou enseignement y assimilé

niveau D : aucune obligation de diplôme

Art. III 5. Des conditions de recrutement particulières pour une fonction peuvent être arrêtées par le manager de ligne qui recrute, conformément à la description de fonction et au profil de compétence, et après concertation avec le sélecteur.

CHAPITRE II. — *La sélection par un système de recrutement objectif*

Art. III 6. § 1^{er}. En cas d'un sélecteur de droit privé, les prescriptions mentionnées au présent arrêté pour le sélecteur sont reprises dans un accord de coopération entre le sélecteur et le Ministre flamand chargé des affaires administratives.

§ 2. Sur la base des besoins en personnel des managers de ligne, le sélecteur organise les sélections comparatives nécessaires pour des fonctions génériques et spécifiques selon un système qui, au niveau de la forme et du contenu, offre les garanties nécessaires en ce qui concerne l'égalité de traitement, l'interdiction de l'arbitraire, l'indépendance et l'impartialité.

Art. III 7. Les annonces des procédures de sélection pour des emplois vacants sont au moins publiées au *Moniteur belge* dans le respect d'un délai raisonnable entre la publication de la vacance d'emploi et la date limite des candidatures.

Art. III 8. Le processus de recrutement et de sélection se compose d'une sélection (de base) par le sélecteur et d'une sélection finale par le manager de ligne. Un recrutement générique comporte toujours une sélection de base par le sélecteur et une sélection finale par le manager de ligne.

Avant la sélection (de base) le sélecteur peut faire usage d'une présélection.

Si, après la sélection de base, des conditions supplémentaires sont imposées pour une fonction déterminée, les candidats repris dans une réserve existante peuvent être soumis à des épreuves de sélection supplémentaires.

Le sélecteur fournit au manager de ligne une liste de candidats aptes, sans préjudice de l'application de l'article I 5, § 1^{er}. Le manager de ligne choisit le candidat le plus apte pour lui, ou bien ne fait – à titre exceptionnel – pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats aptes ne remplit les exigences de profil.

Art. III 9. Par sélection ou groupe de sélection, le sélecteur établit un règlement de sélection et utilise un schéma déterminé pour des fonctions semblables.

Le règlement de sélection stipule le nombre d'épreuves qui seront organisées.

Le règlement de sélection règle au moins la date à laquelle les conditions doivent être remplies, le contenu concret des épreuves, le cas échéant la composition du jury, les critères d'aptitude ou de réussite et les règles concernant le classement, la durée de validité de la sélection et la perte et le maintien d'une place dans la réserve, si celle-ci est constituée.

Art. III 10. Le sélecteur établit la liste des lauréats, le cas échéant avec mention de leur classement.

CHAPITRE III. — *Le stage, l'évaluation au cours du stage et les conséquences*

Art. III 11. Après le contrôle des conditions d'admission et de recrutement, l'autorité ayant compétence de nomination admet le lauréat d'une sélection comparative visée à l'article III 2, 2^o, qui a été choisi par le manager de ligne, à un stage dans son grade/sa fonction et l'affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés.

L'autorité ayant compétence de nomination admet les lauréats d'un concours d'accession à un autre niveau, qui remplissent les conditions imposées, à un stage dans leur grade/fonction et les affecte à l'entité, au conseil ou à l'établissement concernés.

Art. III 12. § 1^{er}. Le fonctionnaire prête le serment entre les mains de l'autorité ayant compétence de nomination lorsqu'il est admis au stage.

§ 2. Si le fonctionnaire refuse de prêter le serment, son admission au stage est annulée de plein droit.

Art. III 13. Au cours du stage, le fonctionnaire ne peut obtenir qu'une fois, et sous certaines conditions, une autre affectation au sein du domaine politique, du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire, ou participer à un pourvoi à un emploi vacant par la mobilité horizontale pour la même fonction, par ou en accord avec le(s) manager(s) de ligne.

Après ce changement d'affectation, un nouveau stage commence une seule fois.

Art. III 14. Le fonctionnaire en stage est soumis aux droits, devoirs, incompatibilités et cumul d'activités, régime disciplinaire, positions administratives, statut pécuniaire, perte de la qualité de fonctionnaire et cessation définitive des fonctions, notamment démission volontaire et mise à la retraite, du fonctionnaire statutaire.

Art. III 15. Sans préjudice des limites du droit de travail, la durée à temps plein du stage pour le membre du personnel est déterminée comme suit :

- niveau D : 4 mois;
- niveaux C et B : 4 mois au minimum et 9 mois au maximum;
- niveau A : 6 mois au minimum et 12 mois au maximum.

Le manager de ligne décide si le stage peut être effectué à temps partiel. Il décide également de la possibilité d'une évaluation finale pour les niveaux A, B et C avant l'expiration de la durée maximale du stage.

Art. III 16. § 1^{er}. Au début du stage, le manager de ligne détermine le contenu du programme et les critères d'évaluation du stage en concertation avec le titulaire, l'accompagnateur et la(les) fonction(s) de personnel dans le domaine politique, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Pour des catégories de personnel spécifiques, le programme du stage peut également prévoir la réussite d'une épreuve des capacités et/ou l'accomplissement d'épreuves pratiques.

§ 2. Au moins à la fin du stage (maximal), un entretien d'évaluation a lieu.

Sur la base d'une évaluation avant l'expiration du stage maximal pour les niveaux A, B et C, l'autorité ayant compétence de nomination peut prendre la décision de licenciement, de nomination à titre définitif ou de rétrogradation à l'ancien grade du fonctionnaire en stage.

Sur la base de l'évaluation finale après le stage maximal, l'autorité ayant compétence de nomination prend la décision de licenciement, de nomination à titre définitif ou de rétrogradation à l'ancien grade du fonctionnaire en stage.

§ 3. L'autorité ayant compétence de nomination communique sa décision au membre du personnel dans les trente jours après l'évaluation (finale); sinon le stage est censé être favorable pour le membre du personnel.

Art. III 17. Pendant la période au cours de laquelle la date finale du stage est dépassée, le fonctionnaire en stage conserve cette qualité.

Art. III 18. § 1^{er}. L'autorité ayant compétence de nomination notifie la décision de licenciement ou de rétrogradation à l'ancien grade au fonctionnaire et l'autorité de recrutement notifie la décision de licenciement au membre du personnel contractuel.

§ 2. Le fonctionnaire en stage peut introduire un recours auprès de la chambre de recours contre la décision de licenciement ou de rétrogradation, dans les quinze jours calendaires suivant la notification de la décision.

§ 3. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours.

§ 4. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, alinéa deux, l'autorité ayant compétence de nomination prend une décision dans les quinze jours calendaires après la réception de l'avis de la chambre.

Art. III 19. A partir du premier jour ouvrable qui suit l'expiration du délai pour introduire un recours ou la décision de licenciement ou de rétrogradation, un contrat de travail à durée déterminée de trois mois est conclu avec le fonctionnaire en stage, ou celui-ci est rétrogradé d'office à son ancien grade.

Lorsque les cotisations prélevées sur le contrat de travail à durée déterminée de 3 mois ne suffisent pas, l'employeur verse à l'Office national de la Sécurité sociale les cotisations patronales et des travailleurs manquantes pour la reprise du fonctionnaire en stage dans le régime de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité.

Art. III 20. § 1^{er}. Le fonctionnaire qui commet une faute grave au cours du stage, est licencié sans préavis ou indemnité de rupture.

§ 2. Le licenciement pour faute grave sans préavis ou indemnité de rupture est donné par l'autorité ayant compétence de nomination dans les trois jours ouvrables après la prise de connaissance du fait qui considéré comme faute grave.

§ 3. Préalablement à la décision de licenciement, l'autorité ayant compétence de nomination et le chef fonctionnel entendent le fonctionnaire qui peut se faire assister par une personne de son choix.

§ 4. Pour le fonctionnaire licencié pour faute grave, l'employeur verse à l'Office national de Sécurité sociale les cotisations patronales et des travailleurs nécessaires à sa reprise dans le régime chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et la protection de la maternité.

CHAPITRE IV. — *Nomination en qualité de fonctionnaire*

Art. III 21. Nul ne peut être nommé fonctionnaire auprès des services des autorités flamandes s'il ne satisfait aux conditions suivantes :

- 1° remplir les conditions d'admissibilité imposées pour la fonction et avoir satisfait aux conditions de recrutement;
- 2° avoir accompli avec succès le stage;
- 3° être déclaré physiquement apte.

CHAPITRE V. — *Dispositions transitoires*

Art. III 22. Pour l'application de l'article III 3, § 2, les membres du personnel contractuels qui sont en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, et qui ont déjà réussi un concours de recrutement, sont exemptés de la partie générique pour une même fonction.

Art. III 23. Les procédures de recrutement pour les emplois statutaires et contractuels au sein des services des autorités flamandes, qui ont été entamées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur à leur origine.

Art. III 24. Pour l'application de l'article III 6, § 2, les réserves existantes et les réserves des examens entamés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté sont jointes en une réserve commune par grade ou, le cas échéant, par spécialité de fonction lors du commencement du nouveau système de recrutement et de sélection.

Art. III 25. Le stagiaire admis au stage avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, poursuit son stage conformément aux dispositions réglementaires qui étaient en vigueur à la date de début du stage.

PARTIE IV. — L'ÉVALUATION AU COURS DE LA CARRIÈRE

CHAPITRE I^{er}. — *Principes de base de l'évaluation*

Article IV 1. § 1^{er}. Sans préjudice de l'évaluation pendant ou après le stage, chaque membre du personnel qui, au cours d'une année calendaire, a fourni des prestations pendant au moins trois mois, est évalué sur ces prestations et le mode suivant lequel elles ont été fournies.

§ 2. L'évaluation porte sur une année calendaire. La période d'évaluation peut toutefois, de commun accord entre l'évalué et les évaluateurs, être portée à quinze mois au maximum.

§ 3. Sans préjudice de la condition des prestations d'au moins trois mois pendant une année calendaire, le membre du personnel qui prend sa retraite au cours de cette année, est évalué avant sa date de mise à la retraite.

Art. IV 2. L'évaluation consiste en un entretien et un rapport auxquels est liée une procédure contradictoire, telle que fixée dans la présente partie.

Le manager de ligne peut décider que l'évaluation des membres du personnel tient compte des informations provenant de catégories de membres du personnel qu'ils dirigent ou avec qui ils collaborent.

Art. IV 3. Les membres du personnel sont évalués par au moins deux chefs fonctionnels, sauf si une dérogation est fonctionnellement nécessaire. Au moins un évaluateur est un fonctionnaire d'un rang supérieur ou du même rang mais d'un échelon supérieur dans la carrière fonctionnelle, que l'évalué.

Le conseil de gestion, le conseil consultatif stratégique ou l'organe collectif le plus haut de l'Enseignement communautaire détermine les lignes d'évaluation pour des cas spécifiques auxquels la règle générale n'est pas applicable.

Les évaluateurs sont évalués, à leur tour, sur leur mode d'évaluation.

CHAPITRE II. — *La procédure*

Art. IV 4. L'évaluation se fait après un entretien entre l'évalué et au moins un évaluateur.

A la demande d'un évalué ou d'un évaluateur, l'entretien d'évaluation se fait avec deux évaluateurs.

Si l'évalué est absent pendant la période de l'évaluation, l'évaluation se fait de préférence oralement, sinon par écrit.

Pour un évalué du niveau D, l'entretien d'évaluation a lieu en présence d'un observateur de son choix, si cet évalué en fait la demande par écrit.

Art. IV 5. § 1^{er}. L'évaluation est arrêtée dans un rapport rédigé par les évaluateurs.

La mention « insuffisant » et la décision de ralentissement de carrière entraînent des conséquences pour la carrière, tel que fixé dans le présent arrêté et dans les statuts du personnel respectifs qui s'appliquent conformément à l'article VI, 1 aux entités, aux conseils consultatifs stratégiques et à l'Enseignement communautaire.

§ 2. Faute de consensus entre les deux évaluateurs, ils transmettent en même temps les rapports séparés à l'évalué.

L'évaluation du plus haut chef fonctionnel ou, en cas d'égalité, du deuxième évaluateur est prépondérante.

§ 3. L'évalué peut ajouter ses remarques au rapport d'évaluation définitif.

Art. IV 6. Tous les membres du personnel ou personnes sous l'autorité fonctionnelle desquels le membre du personnel à évaluer a fourni des prestations, peuvent constater, à l'aide de fiches personnelles, des faits favorables ou défavorables quant à la performance du membre du personnel.

Le membre du personnel peut ajouter des remarques.

Art. IV 7. Le rapport d'évaluation est transmis à l'évalué dans les trois mois de l'expiration de la période d'évaluation.

CHAPITRE III. — *Recours contre l'évaluation insuffisant' et la décision de ralentissement de carrière*

Art. IV 8. § 1^{er}. Sans préjudice du règlement pour les cadres supérieur et moyen, le fonctionnaire dont le rapport d'évaluation est conclu par la mention « insuffisant » ou qui a fait l'objet d'une décision de ralentissement de carrière, peut introduire un recours auprès de la chambre de recours.

Le recours est formé dans les quinze jours calendaires après la notification du rapport d'évaluation ou de la décision de ralentissement de carrière.

§ 2. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours.

§ 3. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, alinéa deux, le dossier est ensuite soumis, dans les 15 jours calendaires, à l'instance habilitée à prendre la décision définitive. Elle décide dans les 15 jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre.

Art. IV 9. Conformément à l'article I 8, le conseil de gestion, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire désigne l'organe collectif habilité à prendre la décision définitive en matière d'évaluation ou de ralentissement de carrière du fonctionnaire.

CHAPITRE IV. — *Disposition transitoire*

Art. IV 10. Pendant la période entre la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et la date d'attribution de la première évaluation après cette entrée en vigueur, le membre du personnel conserve l'évaluation qui lui a été attribuée en dernier lieu.

PARTIE V. — LES FONCTIONS DES CADRES SUPERIEUR ET MOYEN

TITRE I^{er}. — *Les fonctions de management et de chef de projet du niveau n et la fonction de directeur général*CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. V 1. Le présent titre règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les conditions de travail pour :

1° les fonctions de management du niveau N qui dirigent un département, une AAI ou une AAE et l'Enseignement communautaire;

2° les fonctions de management ou de chef de projet qui sont désignées par le Gouvernement flamand comme faisant partie du niveau N;

3° la fonction de directeur général.

Art. V 2. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N et la fonction de directeur général sont des fonctions de mandat à durée maximale de 6 ans, qui sont renouvelables conformément aux dispositions de l'article V 15 du présent arrêté.

Art. V 3. § 1^{er}. La fonction de directeur général visée aux articles 6, 10 et 22 du décret cadre sur la politique administrative, et dans les départements tels que visés à l'article 3 du décret cadre sur la politique administrative, est une fonction qui se situe, du point de vue organique et fonctionnel, entre le niveau N et le niveau N -1.

Le directeur général assiste le chef de l'agence ou du département qui est chargé de la direction générale, du fonctionnement et de la représentation de l'agence ou du département.

§ 2. Dans les agences, la fonction de directeur général est prévue dans le règlement spécifique organique ou dans le plan du personnel. Le cas échéant, le directeur général fait partie du conseil d'administration avec voix consultative.

§ 3. Dans les départements, la fonction de directeur général peut être prévue dans les plans du personnel.

CHAPITRE II. — *La sélection pour les fonctions de mandat*Section 1^{re}. — *Candidats admissibles*

Art. V 4. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N ainsi que les fonctions de directeur général sont déclarées vacantes par procédure ouverte, qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes.

L'appel est publié au moins au *Moniteur belge*. Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que respectivement le traitement et l'échelle de traitement, tel que fixé à l'article V 12.

Art. V 5. § 1^{er}. Seuls les candidats qui disposent d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile, sont admissibles aux vacances des fonctions de management et de chef de projet du niveau N.

Seuls les candidats qui disposent d'une expérience d'au moins trois ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de huit ans d'expérience professionnelle utile, sont admissibles aux vacances des fonctions de directeur général.

Pour le calcul de l'expérience visée aux alinéas premier et deux, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

Par expérience dans une fonction dirigeante' on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

§ 2. Les candidats visés au § 1^{er} doivent remplir les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public, et être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A précité ou à un niveau assimilé.

Section 2. — *Critères et procédure de sélection*

Art. V 6. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

— des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives;

— éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par l'autorité de recrutement.

Art. V 7. § 1^{er}. Les candidats sont sélectionnés en fonction des critères fixés aux articles V 5 et V 6 par ou par l'intermédiaire de la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie.

§ 2. Si, pour l'application du § 1^{er}, il est fait appel à un bureau de sélection, le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet le bureau de sélection qui est présenté par la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. La Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie propose au donneur d'ordre une liste de candidats aptes.

CHAPITRE III. — *La désignation et le statut*

Art. V 8. § 1^{er}. Le donneur d'ordre a un entretien avec les candidats de la liste, établie conformément à l'article V 7, § 3, lors duquel sont précisées les attentes mutuelles.

§ 2. Le donneur d'ordre choisit un candidat de la liste proposée; le choix est motivé explicitement. S'il ne choisit pas de candidat de la liste, la procédure est recommencée.

Art. V 9. § 1^{er}. Sous réserve du cas visé au § 2, l'autorité de recrutement engage, sur la proposition du donneur d'ordre, le candidat sélectionné pour la fonction du niveau N ou pour la fonction de directeur général qui est conférée par mandat, par contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat établit les conditions de travail fixées en concertation entre le candidat sélectionné pour la fonction de mandat et le donneur d'ordre, sur la base d'un contrat modèle établi par le Ministre flamand chargé des affaires administratives, qui tient également compte des dispositions du présent arrêté. Une période d'essai de six mois est également prévue.

L'intéressé remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le donneur d'ordre.

§ 2. Si le candidat sélectionné pour la fonction du niveau N ou pour la fonction de directeur général qui est conférée par mandat, est déjà fonctionnaire auprès des Services du Gouvernement flamand ou d'un Organisme public flamand, une agence autonome ou leurs ayants cause, il est désigné au mandat par l'autorité de recrutement par acte juridique administratif unilatéral.

Lors de l'exercice du mandat, l'intéressé conserve la carrière fonctionnelle liée au grade dans lequel il a été nommé. Les services réels prestés par le fonctionnaire concerné en tant que mandataire, sont pris en compte pour la fixation de l'ancienneté barémique dans la carrière fonctionnelle.

CHAPITRE IV. — *Les contrats de gestion*

Art. V 10. § 1^{er}. Lorsque, en application des articles 8, 10, § 4, et 14 du décret cadre sur la politique administrative, aucun contrat de gestion n'a encore été conclu, le chef de l'agence propose au donneur d'ordre un contrat de gestion dans les 6 mois après sa désignation et pour une période qui prend fin au plus tard neuf mois après la prestation de serment d'un nouveau Gouvernement flamand suivant le renouvellement intégral du Parlement flamand.

§ 2. Lorsqu'un chef d'une agence est désignée et qu'un contrat de gestion a déjà été conclu, le chef de l'agence accepte ce contrat de gestion lors de sa désignation pour la période en cours, sauf si le donneur d'ordre ou lui-même demande d'établir un nouveau contrat de gestion.

CHAPITRE V. — *Les conditions de travail*

Section 1^{re}. — Conditions de travail administratives

Art. V 11. § 1^{er}. Les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet ou de la fonction de directeur général peuvent uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;
- interruption de carrière relative aux congés parental, soins palliatifs et soins en cas de maladie grave;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet, moyennant l'accord du Gouvernement flamand.

§ 2. Le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet ou, en cas de force majeure, l'autorité de recrutement, désigne un remplaçant en cas d'absence du titulaire du mandat.

Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où la fonction de directeur général est prévue.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, l'autorité de recrutement décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection pour l'attribution à une fonction de mandat selon les dispositions du présent arrêté.

Le recrutement de ce remplaçant désigné conformément à la procédure mentionnée à l'alinéa précédent, se fait soit par contrat de remplacement, soit par désignation au mandat telle que visée à l'article V 9, § 2, du présent arrêté pour la durée restante du mandat.

§ 3. En cas d'absence du directeur général, le titulaire de la fonction de management à qui le directeur général prête son assistance, décide en concertation avec ce dernier, des mesures à prendre afin de pourvoir à son remplacement.

Section 2. — Conditions de travail pécuniaires

Art. V 12. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand fixe le statut pécuniaire des titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet et du directeur général.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, le titulaire concerné :

— d'une fonction de management ou (de chef de projet) du niveau N visée à l'article V 9, § 2, qui est désigné à partir du rang A4 ou du rang A3, conserve le traitement et l'échelle de traitement en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré;

— d'une fonction de management ou (de chef de projet) du niveau N visée à l'article V 9, § 1^{er}, qui était déjà liée par un contrat de travail à la Communauté flamande ou à la Région flamande ou une institution qui en relève, conserve le règlement financier contractuel en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux octroyés dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré;

— de la fonction de directeur général, conserve soit le traitement et l'échelle de traitement liés au rang A2L, à savoir A286 et après 6 ans de prestations effectives A288, soit, le cas échéant, le traitement et l'échelle de traitement qui étaient liés au grade correspondant à la fonction de fonctionnaire dirigeant adjoint qui lui était attribuée auparavant, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation, dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré.

CHAPITRE VI. — *L'évaluation, la fin et le renouvellement de la fonction*

Art. V 13. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions du § 2, le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et le titulaire de la fonction de directeur général sont évalués annuellement sur les prestations et le mode d'exercice de la fonction, le cas échéant en exécution du contrat de gestion. L'évaluation est faite par le donneur d'ordre, assisté à cette fin par la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie, et une instance externe. L'évaluation tient compte, entre autres, de l'information des membres du personnel relevant de son autorité. Lors de l'évaluation du directeur général, le titulaire de la fonction de management du niveau N est entendu.

Le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

Au cours de l'évaluation, aucune personne ne peut intervenir qui a fourni des conseils lors de la procédure de sélection du titulaire, le cas échéant à l'exception du donneur d'ordre.

L'évaluation annuelle qui est conclue par la mention « insuffisant », doit être validée par le Gouvernement flamand.

§ 2. Au plus tard 6 mois avant la fin du mandat, il est procédé à une évaluation finale globale, en vue d'assumer un mandat suivant. Sur la proposition du donneur d'ordre et assisté par une instance externe, le Gouvernement flamand accorde l'évaluation finale. Les évaluations annuelles sont prises en compte.

Le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. En cas d'évaluation sanctionnée par la mention « insuffisant », le titulaire a le droit d'être entendu par le Gouvernement flamand et de se faire assister par une personne de son choix.

§ 4. Lorsqu'une évaluation ne résulte pas en la mention « insuffisant », elle est censée être positive.

Art. V 14. La fonction de mandat prend fin dans les cas suivants :

- 1° en cas d'évaluation sanctionnée par la mention "insuffisant";
- 2° en principe après 12 ans dans la même fonction, sans préjudice de l'article V 15;
- 3° de commun accord avec le donneur d'ordre;
- 4° à la demande de l'intéressé lui-même;
- 5° après la durée du projet, si celle-ci est inférieure à 6 ans.

Art. V 15. Lorsque l'évaluation finale visée à l'article V 13, § 2, ne résulte pas en la mention finale "insuffisant", le mandat du titulaire est renouvelé, sans faire appel à nouveau à la compétition, pour un délai supplémentaire et, en principe, unique de six ans.

Art. V 16. En application des règles du droit de travail, démission honorable est accordée au titulaire d'une fonction de mandat telle que visée à l'article V 9, § 1^{er}, qui est engagé sous contrat de travail, dont le mandat prend fin, et qui n'est pas engagé dans un mandat suivant ou un autre mandat.

Art. V 17. Le titulaire désigné par acte juridique administratif unilatéral, tel que visé à l'article V 9, § 2, dont le mandat prend fin et qui n'est pas désigné dans un mandat suivant ou un autre mandat, est réaffecté sur le marché de l'emploi interne dans une fonction appropriée, dans le délai d'un an suivant la notification écrite de la fin du mandat.

TITRE II. — *Statut de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique*CHAPITRE I^{er}. — *Disposition générale*

Art. V 18. Le présent titre règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les conditions de travail pour le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique, qui est une fonction du niveau N et, après un recrutement externe, est occupée par des fonctionnaires.

CHAPITRE II. — *La sélection*Section 1^{re}. — *Candidats admissibles*

Art. V 19. La fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique est déclarée vacante par procédure ouverte, qui s'adresse tant aux candidats internes qu'externes.

L'appel est publié au moins au *Moniteur belge*. Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que l'échelle de traitement, tel que fixé à l'article V 29.

Art. V 20. Les candidats admissibles doivent remplir les conditions suivantes :

- les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public.
- les conditions de recrutement particulières suivantes :
 - être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A, tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A ou à un niveau assimilé;
 - disposer d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile.

Pour le calcul de cette expérience, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

Par expérience dans une fonction dirigeante' on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

Section 2. — Critères et procédure de sélection

Art. V 21. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

- des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives;
- éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par le conseil consultatif stratégique.

Art. V 22. § 1^{er}. La Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie sélectionne les candidats en fonction des critères fixés aux articles V 20 et V 21.

§ 2. Si, pour l'application du § 1^{er}, il est fait appel à un bureau de sélection, le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet le bureau de sélection qui est présenté par la Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. La Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie propose au conseil consultatif stratégique une liste de candidats aptes.

CHAPITRE III. — La désignation et conditions de travail

Art. V 23. § 1^{er}. Le conseil consultatif stratégique a un entretien avec les candidats de la liste, établie conformément à l'article V 22, § 3, lors duquel sont précisées les attentes mutuelles.

§ 2. Le conseil consultatif stratégique choisit un candidat de la liste proposée. S'il ne choisit pas de candidat de la liste, la procédure est recommencée.

§ 3. Le conseil consultatif stratégique fait une proposition au Gouvernement flamand qui, sans préjudice des dispositions décrétales dérogatoires, procède à la nomination auprès des services des autorités flamandes.

Art. V 24. Le président du conseil consultatif stratégique admet le candidat sélectionné au stage.

Le fonctionnaire prête le serment entre les mains du président du conseil consultatif stratégique lorsqu'il est admis au stage.

Les dispositions de la partie III, chapitre 3, s'appliquent en ce qui concerne le stage, sans préjudice des dispositions du présent titre.

Art. V 25. Les conditions de travail administratives et pécuniaires sont égales à celles du fonctionnaire des services des autorités flamandes telles que fixées respectivement dans le présent arrêté et dans le statut du personnel applicable au fonctionnaire, sans préjudice des dispositions du présent titre.

Art. V 26. Le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le conseil consultatif stratégique.

Art. V 27. Les chefs du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique peuvent uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;
- interruption de carrière relative aux congés parental, soins palliatifs et soins en cas de maladie grave;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet, moyennant l'accord du Gouvernement flamand.

Art. V 28. Le titulaire de la fonction ou, en cas de force majeure, l'autorité ayant compétence de nomination, désigne un remplaçant en cas d'absence du titulaire.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, l'autorité ayant compétence de nomination décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection selon les dispositions du présent arrêté.

Le recrutement de ce remplaçant désigné conformément à la procédure mentionnée à l'alinéa précédent, se fait soit par contrat, soit par désignation dans une fonction supérieure.

Art. V 29. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand arrête, lors de la déclaration de vacance de la fonction, sur proposition du conseil consultatif stratégique, l'échelle de traitement, soit A285 et après six ans d'ancienneté barémique A286, soit A286, soit A311.

Les indemnités, allocations et avantages sociaux sont ceux qui s'appliquent selon les dispositions du présent statut, dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues.

§ 2. Sans préjudice du § 1^{er}, le titulaire de la fonction de 'chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique' désigné en application de l'article V 52, conserve l'échelle de traitement en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues.

CHAPITRE IV. — L'évaluation

Art. V 30. Le chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique est évalué annuellement en ce qui concerne les prestations et le mode d'exercice de la fonction par le conseil consultatif stratégique qui est assisté à cette fin par une instance externe désignée par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre chargé des affaires administratives.

L'évaluation tient compte, entre autres, de l'information des membres du personnel relevant de son autorité.

Art. V 31. Lorsque l'évaluation annuelle par le conseil consultatif stratégique est sanctionnée par la mention 'insuffisant', elle doit être validée par le Gouvernement flamand. Le titulaire a le droit d'être entendu par le Gouvernement flamand et peut se faire assister par une personne de son choix.

CHAPITRE V. — *Fin de la fonction*

Art. V 32. Il est mis fin à la désignation du chef du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique en application de la procédure en matière d'inaptitude professionnelle définitive telle que fixée à l'article XI 8.

TITRE III. — **Le statut pour le cadre moyen**CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Art. V 33. Le présent titre règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les conditions de travail pour le cadre moyen, à savoir

- 1° les fonctions de management du niveau N-1
- 2° les fonctions de chef de projet du niveau N-1

Art. V 34. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N-1 sont, le cas échéant également après un recrutement externe, occupées par des fonctionnaires nommés dans le cadre moyen au grade de conseiller en chef, avec le rang A2M.

Art. V 35. § 1^{er}. Conformément à l'article I 4, § 2 - 2°, une affectation temporaire est inhérente à ces fonctions.

§ 2. En application de l'article VI 5, la rotation est réalisée par la mobilité horizontale du marché interne de l'emploi.

§ 3. Par dérogation au § 2, et sur la proposition de la fonction de personnel dans le domaine politique des Affaires administratives, un titulaire N-1 peut être affecté à une autre fonction N-1 vacante appropriée, indépendamment de la procédure de déclaration de vacance et moyennant l'accord du N-1 et des fonctions N concernées.

CHAPITRE II. — *La sélection*Section 1^{re}. — *Candidats admissibles*

Art. V 36. § 1^{er}. La fonction N-1 est d'abord déclarée vacante pour les fonctionnaires du marché interne de l'emploi et ensuite, à défaut de candidats aptes, déclarée vacante au marché externe de l'emploi.

L'appel aux candidats externes est publié au moins au *Moniteur belge*.

Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que l'échelle de traitement, tel que fixé à l'article V 43.

§ 2. Les candidats admissibles doivent remplir les conditions suivantes :

- les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public
- les conditions de recrutement particulières suivantes :
 - au moins être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A, tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A ou à un niveau assimilé
 - disposer de six ans d'expérience professionnelle utile s'il s'agit de candidats internes, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile pour les candidats externes.

Pour le calcul de cette expérience, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein.

Section 2. — *Critères et procédure de sélection*

Art. V 37. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

- des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Ministre flamand chargé des affaires administratives;
- éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par le manager de ligne qui dirige l'entité, le conseil ou l'établissement où se situe la vacance.

Art. V 38. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand détermine, sur la proposition du Ministre des affaires administratives, les critères de sélection et la procédure d'évaluation des compétences génériques pour l'accès au cadre moyen.

§ 2. L'organe de management du domaine politique où se situe la vacance, composé au niveau des managers de ligne des entités, conseils ou établissements, évalue quels candidats qui disposent des compétences génériques, disposent des compétences spécifiques à la fonction requises.

Art. V 39. § 1^{er}. Le manager de ligne mandant choisit un candidat parmi la liste des candidats aptes, qui est nommé, sans préjudice de l'article V 41, alinéa deux, dans le cadre moyen auprès des services des autorités flamandes, tel que fixé à l'article V 34.

§ 2. Le titulaire du grade de conseiller en chef est en suite désigné par mandat dans la fonction de management du niveau N-1 déclarée vacante, avec la dénomination de fonction de chef de division et avec le rang A2A.

CHAPITRE III. — *L'affectation et conditions de travail*

Art. V 40. Selon le cas, le manager de ligne admet le candidat sélectionné au stage ou l'affecte dans la fonction concernée auprès de l'entité, du conseil ou de l'établissement.

La partie III — chapitre 3 du présent arrêté s'applique au stage pour la personne externe désignée.

Art. V 41. Les conditions de travail administratives et pécuniaires sont égales à celles du fonctionnaire des services des autorités flamandes telles que fixées respectivement dans le présent arrêté et dans le statut du personnel applicable au fonctionnaire.

Art. V 42. § 1^{er}. Le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N-1 remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le manager de ligne qui dirige l'entité, le conseil ou l'établissement.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N-1 peut uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;
- interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs, d'assistance ou de soins à un membre du ménage ou de la famille qui souffre d'une maladie grave ou le congé parental;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet;
- congé pour un projet, approuvé par le Gouvernement flamand.

§ 3. Le titulaire de la fonction ou, en cas de force majeure, le manager de ligne du niveau N, désigne un remplaçant en cas d'absence.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, le manager de ligne du niveau N décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection selon les dispositions du présent arrêté.

Le remplaçant est affecté temporairement pour la durée de l'absence, soit en application de l'article V 35, § 3, soit après la déclaration de vacance.

Art. V 43. § 1. Au grade de conseiller en chef avec le rang A2M est attachée la carrière fonctionnelle suivante :

- conseiller en chef A212
- conseiller en chef avec 10 ans d'ancienneté barémique A213

§ 2. Au grade de mandat de chef de division avec le rang A2A est attachée la carrière fonctionnelle suivante :

- chef de division A285
- chef de division avec 6 ans d'ancienneté barémique A286

§ 3. En cas de transition du grade de mandat de chef de division au grade de conseiller en chef, l'ancienneté barémique acquise au mandat de chef de division est imputée sur l'ancienneté barémique au grade de conseiller en chef.

CHAPITRE IV. — *Evaluation*

Art. V 44. Le titulaire est évalué annuellement en ce qui concerne les prestations et le mode d'exercice de la fonction, par son manager de ligne et après 6 ans sur une période de mandat.

Les articles IV 1, IV 2, IV 3, alinéa deux, IV 4, IV 5, § 1^{er} et § 3, IV 6 et IV 7 s'appliquent en matière d'évaluation.

Art. V 45. § 1^{er}. En cas de mention « insuffisant », le titulaire peut introduire un recours auprès de la chambre de recours dans les 15 jours calendaires après la transmission du rapport d'évaluation. Le recours est suspensif.

§ 2. La chambre de recours émet un avis motivé dans les trente jours calendaires de la réception du recours.

§ 3. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, alinéa deux, le dossier est ensuite soumis, dans les 15 jours calendaires, au Ministre fonctionnel qui, dans les 15 jours calendaires de la réception de l'avis de la chambre de recours, décide si le jugement est maintenu.

CHAPITRE V. — *Fin de l'affectation dans une fonction de cadre moyen*

Art. V 46. § 1^{er}. Sans préjudice de l'inaptitude professionnelle définitivement constatée telle que fixée à l'article XI 8, § 1^{er}, il est mis fin à l'affectation dans un grade de mandat de chef de division :

- 1° en cas de la mention « insuffisant »;
- 2° à la demande de l'intéressé lui-même;
- 3° pour des raisons organisationnelles en cas de suppression de l'emploi.

Chaque fois après 6 ans, il peut être mis fin à l'affectation dans un grade de mandat de chef de division.

§ 2. Pendant la période de transition jusqu'à une nouvelle affectation appropriée, le titulaire conserve, dans les cas visés au § 1^{er}, 3°, et au § 1^{er}, alinéa dernier, pendant 12 mois au maximum son traitement du grade de mandat, à charge de l'entité d'origine.

Dans les cas visés au § 1^{er}, 1° et 2°, et dans les cas visés au § 1^{er}, 3°, et au § 1^{er}, alinéa dernier à partir du 13e mois, si aucune autre fonction de mandat n'est trouvée dans les 12 mois, le titulaire est rémunéré dans le cadre moyen au grade de conseiller en chef conformément à l'article V 43, § 1^{er}.

§ 3. A la demande de l'intéressé lui-même, il peut être mis fin à l'appartenance au cadre moyen par le biais d'une réaffectation dans une fonction appropriée au sein des services des autorités flamandes.

TITRE IV. — *Disposition commune*

Art. V 47. Pour les fonctions des cadres supérieur et moyen, les résultats positifs de l'épreuve des compétences génériques sont maintenus pendant 7 ans après la fin de l'affectation ou la nomination dans une fonction des cadres supérieur ou moyen, ou à partir de la date de l'épreuve en cas de non-affectation ou de non-nomination, et donnent droit à une dispense d'épreuves similaires pour une fonction identique ou équivalente, sauf en cas de mention "insuffisant" et sauf stipulation contraire dans le règlement de l'examen.

TITRE V. — *Dispositions transitoires et abrogatoires*CHAPITRE I^{er}. — *Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N et la fonction de directeur général*

Art. V 48. En exécution de l'article 39, §§ 2, 3 et 4 du décret cadre sur la politique administrative, et dans le respect de l'article 41 du même décret, la réaffectation des dirigeants visés aux §§ 2 et 3 du même article, à l'occasion de la première occupation, se fait par l'autorité de recrutement après la médiation de Jobpunt Vlaanderen ou de son ayant cause.

Si, pour l'application de l'alinéa premier, il est fait appel à une instance externe, le Ministre flamand chargé des affaires administratives, soumet l'instance qui est présentée par Jobpunt Vlaanderen, à la validation du Gouvernement flamand.

En guise de proposition, Jobpunt Vlaanderen ou son ayant cause soumet à l'autorité de recrutement une liste restreinte de candidats aptes par fonction, en vue de l'attribution des dirigeants précités à une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou à la fonction de directeur général. Cette proposition est formulée sur la base de toutes les informations pertinentes en fonction de la description de fonction et du profil de compétence.

Art. V 49. En exécution des dispositions de l'article 40, 1^o du décret cadre sur la politique administrative, et après concertation avec le membre du personnel concerné, le Gouvernement flamand propose une fonction équivalente et appropriée au membre du personnel du rang A4, A3 ou A2L ou au membre du personnel qui a été nommé dans un rang pareil, et qui n'est pas attribué à une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou qui n'est pas nommé dans une fonction de directeur général.

Il peut être dérogé à l'alinéa précédent lorsque la personne concernée demande explicitement d'être placé dans une fonction inférieure. Le cas échéant, la réaffectation précitée ne peut être inférieure à une fonction du niveau N-1.

Les personnes concernées visées aux alinéas précédents conservent en tout cas l'échelle de traitement attachée respectivement au rang A4, A3 ou A2L. Elles conservent leur grade à titre personnel.

Art. V 50. Après l'application des mesures visées aux articles V 48 et V 49, et sans préjudice de l'application de l'article 41 du décret cadre sur la politique administrative, les fonctions de management et de chef de projet du niveau N restantes ou les fonctions de directeur général restantes sont déclarées vacantes par l'autorité de recrutement.

Art. V 51. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article V 12, § 2, et jusqu'à ce que le Gouvernement flamand déterminera, en exécution de l'article V 12, § 1^{er}, le statut pécuniaire des titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et de directeur général, les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et de la fonction de directeur général bénéficieront :

1^o de l'échelle de traitement A311 pour les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N, et de l'échelle de traitement A286 pour les titulaires d'une fonction de directeur général;

2^o d'une allocation de management conformément au règlement prévu pour le personnel des Services des Autorités flamandes.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, en ce qui concerne l'attribution et le calcul du traitement, des allocations, indemnités et avantages sociaux, le règlement prévu pour le personnel des Services des Autorités flamandes s'applique.

CHAPITRE II. — *Statut du chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique*

Art. V 52. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand réaffecte le dirigeant qui était nommé dans un grade du rang A3 ou occupait un emploi contractuel auquel était attachée au moins une échelle de traitement du rang A3, avec conservation de sa qualité, à la tête d'une entité qui est transformée en un conseil consultatif stratégique, à l'occasion de la première occupation de la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique.

§ 2. La réaffectation se fait par l'intermédiaire de l'instance externe qui, en vertu du statut applicable à ces titulaires avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, a été désignée pour la co-évaluation.

La proposition de l'instance externe à l'autorité ayant compétence de nomination est formulée sur la base de toutes les informations pertinentes en fonction de la description de fonction et du profil de compétence.

§ 3. Les mesures transitoires en matière de cessation de la relation de travail ou de proposition d'une autre fonction, qui s'appliquent en cas de non-désignation pour une fonction de management ou de chef de projet du niveau N et pour directeur général, s'appliquent par analogie en cas de non-désignation pour la fonction de chef du personnel de secrétariat d'un conseil consultatif stratégique.

CHAPITRE III. — *Le statut pour le cadre moyen*

Art. V 53. § 1^{er}. Les procédures pour la désignation dans un mandat de chef de division qui étaient entamées et qui ne sont pas finies avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont arrêtées.

§ 2. Les chefs de division ou candidats chefs de division, qui avaient réussi une épreuve des compétences dirigeantes avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont exemptés, pendant 7 ans après la cessation du mandat ou à partir de la date de l'épreuve, de l'épreuve des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, visée à l'article V 37, s'ils sont candidats à une fonction du niveau N-1.

Art. V 54. § 1^{er}. Les fonctionnaires qui, le 1^{er} janvier 2004 ou à partir de cette date jusqu'à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, ont été désignés dans le grade de mandat de chef de division ou de chef de division faisant fonction, sont nommés dans le cadre moyen, sauf s'ils y renoncent explicitement.

Dans ce cas, ils sont réaffectés dans une fonction appropriée au sein des services des autorités flamandes.

§ 2. Dans un premier temps, les chefs de division sont affectés à une nouvelle entité, conformément à l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux départements et aux agences autonomisées.

§ 3. Dans un deuxième temps les affectations des fonctions N-1 pour les entités ou projets peuvent être modifiées, dans un délai d'un an après la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, en concertation entre les managers de ligne qui dirigent une entité, un conseil ou un établissement, et la N-1 concernée.

Art. V 55. § 1^{er}. L'ancienneté barémique acquise au mandat de chef de division depuis le 1^{er} janvier 1995 est imputée sur l'ancienneté barémique au grade de conseiller en chef et au grade de mandat de chef de division, tel que fixé à l'article V 43.

§ 2. Par dérogation à l'article V 43, le conseiller en chef et le chef de division bénéficient du règlement de traitement qui a été attribué à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté si celui-ci est plus avantageux.

Art. V 56. Sans préjudice de l'article V 42, § 2, le règlement de l'article V 46, § 2, alinéa premier, s'applique également aux chefs de division qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, sont occupés auprès d'un autre employeur ou ont été chargés d'une autre mission en conservant leur mandat conformément au statut du personnel qui s'appliquait à eux avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, et qui, après la cessation de leur occupation auprès de l'autre employeur ou de leur mission, retournent aux services des autorités flamandes. Il leur est attribué par priorité un mandat en application de l'article V 35, § 3.

CHAPITRE IV. — *Disposition abrogatoire*

Art. V 57. Est abrogé pour les entités, conseils et établissement qui relèvent du présent arrêté :

— l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juin 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et de chef de projet et de la fonction de directeur général auprès des services des autorités flamandes, tel que modifié.

PARTIE VI. — LA CARRIERE ADMINISTRATIVE

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions générales*

Article VI 1^{er}. § 1^{er}. Pour ce qui concerne la carrière administrative, le statut de l'entité, du conseil ou de l'établissement auxquels les membres du personnel des services de l'autorité flamande appartiennent reste d'application jusqu'au moment de l'intégration dans le présent arrêté des dispositions relatives à la carrière et à la rémunération desdits membres du personnel, tel qu'il est stipulé à l'annexe 2 au présent arrêté.

§ 2. S'il se produit que, par le choix d'un statut par entité, celui-ci ne définit pas les conditions d'accès à un emploi prévu au plan du personnel, tandis que celles-ci étaient réglées dans le statut original, les conditions du statut original s'appliquent.

Si le plan du personnel de l'entité ne prévoit pas d'emploi dans le(s) grade(s) de la carrière scientifique dont le fonctionnaire est titulaire, le titulaire d'un grade scientifique dans cette entité peut, à sa demande, obtenir d'office un changement de grade au grade administratif conforme.

Art. VI 2. Sans préjudice des dispositions communes du présent arrêté, il faut entendre par 'carrière administrative' les règlements complémentaires par référence aux matières suivantes :

- hiérarchie des grades;
- ancienneté et classement;
- carrière hiérarchique, y inclus les conditions d'accès et les grades entrant en ligne de compte par le biais du règlement organique;
- mandats et désignations temporaires;
- carrière fonctionnelle;
- dispositions particulières relatives à la carrière administrative;
- changement de fonction;
- rétrogradation volontaire;
- changement de grade d'office.

Art. VI 3. Les organes ou membres du personnel compétents qui interviennent dans les procédures sont ceux, qui sont créés ou désignés dans le présent statut ou en vertu de celui-ci, par les domaines de compétence, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Art. VI 4. Le manager de ligne qui décide de combler une vacance figurant au plan du personnel de son entité, conseil ou établissement en faisant appel au marché interne de l'emploi, par le biais d'une procédure de promotion et/ou de la mobilité horizontale, ou par la désignation à un mandat ou la procédure d'une désignation temporaire, opte – sans préjudice de l'article VI 6 – pour un appel au sein du domaine politique concerné ou dans tous les domaines politiques.

S'il est opté pour le comblement d'une vacance par le biais d'une procédure de promotion sans examen ou épreuve des capacités, le manager de ligne peut limiter l'appel aux fonctionnaires nommés à titre définitif de son entité, conseil ou établissement, sans préjudice de l'article VI 6.

Art. VI 5. La mobilité horizontale s'applique au sein des services des autorités flamandes. Elle se déroule, sans préjudice des dispositions du présent arrêté et dans le respect des modalités mentionnées dans lesdits statuts en ce qui concerne la réaffectation, conformément au statut du personnel s'appliquant à une entité, un conseil ou un établissement tels que fixés à l'annexe 2 au présent arrêté.

A l'AAE Reguleringinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt (Vreg) et à l'AAI Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie s'applique l'arrêté de base des organismes publics flamands.

La mobilité horizontale est gérée par l'AAE Rekrutering en Selectie.

Art. VI 6. Un membre du personnel contractuel peut solliciter un emploi statutaire dans une même fonction par le biais de la mobilité horizontale, à condition qu'il ait déjà passé l'épreuve générique dans le cadre d'une procédure de recrutement statutaire ou contractuel par appel général, telle que visée à l'article III 7.

Il est alors immédiatement admis à la sélection spécifique de la fonction.

La Partie III, Chapitre 3, relatif au stage s'applique au membre du personnel contractuel.

Art. VI 7. S'il est opté pour le marché interne de l'emploi, soit par une procédure de promotion, soit par la mobilité horizontale, le manager de ligne peut effectuer une préselection des candidatures en les confrontant aux exigences de profil.

Les candidats sont informés des résultats de la préselection et de la motivation de l'exclusion éventuelle.

Art. VI 8. Après le déroulement de la procédure, le manager de ligne choisit le candidat le plus apte pour la vacance, ou bien ne fait – à titre exceptionnel – pas de choix, s'il est d'avis qu'aucun des candidats aptes remplit les exigences de profil.

Art. VI 9. L'AAE Rekrutering en Selectie est l'entité gérante pour ce qui est des procédures de comblement des vacances par des lauréats de concours ou d'épreuves comparatives des capacités.

Les réserves existantes d'épreuves de carrière et les réserves d'épreuves de carrière dont l'organisation a été entamée avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont jointes par degré et, le cas échéant, par spécialité de fonction. Par leur réussite, les lauréats peuvent faire valoir les mêmes droits à une promotion auprès d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, quelque soit le service ou l'établissement pour lequel l'épreuve était organisée à l'origine.

Art. VI 10. Le Ministre flamand chargé des affaires administratives est autorisé à statuer sur les questions d'application et les assimilations :

- qui résultent de l'application d'un statut du personnel à une entité, un conseil ou un établissement occupant des personnels qui relevaient d'un autre statut;
- portant sur des questions procédurales dépassant les domaines politiques.

CHAPITRE II. — *Dispositions transitoires*

Art. VI 11. Les procédures relatives à la réaffectation, à la promotion désignation temporaire, aux épreuves de carrière et aux épreuves comparatives des capacités ayant été entamées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, sont poursuivies conformément à la réglementation en vigueur à l'origine.

Art. VI 12. Les membres du personnel en service à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté conservent les anciennetés et la carrière fonctionnelle qui découlent du statut qui s'appliquait à eux avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. VI 13. Aux membres du personnel qui sont attribués aux entités par application de l'article 35 du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, restent d'application, sans préjudice de l'article VI 1, § 1^{er} et des dispositions du présent arrêté, les arrêtés spécifiques des organismes publics flamands dont ils relevaient avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, pour ce qui concerne les articles réglant la carrière administrative et pour ce qui concerne les hôpitaux psychiatriques publics Geel et Rekem en outre les articles impliquant des obligations imposées par la législation sur les hôpitaux portant sur l'avis y étant prescrit.

PARTIE VII. — LA RETRIBUTION

CHAPITRE I^{er}. — *Dispositions organiques*

Article VII 1. Article VI 1^{er}. § 1^{er}. Pour ce qui concerne le statut pécuniaire, le statut de l'entité, du conseil ou de l'établissement auquel/à laquelle les membres du personnel des services de l'autorité flamande appartiennent reste d'application jusqu'au moment de l'intégration dans le présent arrêté des dispositions relatives à la carrière et à la rémunération desdits membres du personnel, tel qu'il est stipulé à l'annexe 2 au présent arrêté.

Art. VII 2. Par 'statut pécuniaire' il faut entendre :

- le traitement;
- les allocations;
- les indemnités;
- les avantages sociaux.

CHAPITRE II. — *Mesure transitoire*

Art. VII 3. Aux membres du personnel en service à la date de la migration du personnel vers l'entité, le conseil ou l'établissement mentionné à l'annexe 2, s'appliquent également, par dérogation à l'article VII 1, les règlements qui soit n'existent pas dans la nouvelle entité, le nouveau conseil ou établissement mais bien dans l'entité, le conseil ou l'établissement d'origine, soit étaient plus avantageux dans l'entité, le conseil ou l'établissement d'origine, pour autant qu'il soit satisfait aux conditions d'attribution.

Art. VII 4. Par dérogation à l'article XIII 20, § 4, du statut du personnel flamand du 15 juillet 2002, à l'article XIII 73, §§ 4 et 5, de l'arrêté de base OPF du 30 juin 2000 et de l'article XIII 73, §§ 4 et 5, du statut du personnel des établissements scientifiques flamands du 28 janvier 1997, le pécule de vacances et l'allocation de fin d'année ne sont pas payés d'avance, mais payés par le nouvel employeur à la date de paiement normale, en cas de départ par application :

- de l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux départements et aux agences autonomisées;
- de l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux conseils consultatifs stratégiques;
- de l'arrêté du Gouvernement flamand du 14 octobre 2005 portant transfert de certains membres du personnel de l'administration des Voies navigables et de la Marine vers les agences autonomisées "Waterwegen en Zeekanaal" (Voies navigables et Canal maritime) et "De Scheepvaart" (Navigation), conjointement avec tous les biens liés à ces membres du personnel.

PARTIE VIII. — REGIME DISCIPLINAIRE

TITRE I^{er}. — *Peines disciplinaires*

Article VIII 1. Le fonctionnaire peut être soumis à une procédure disciplinaire :

- 1° lorsqu'il ne s'acquitte pas de ses devoirs stipulés à la partie II;
- 2° après avoir encouru une condamnation pénale.

Art. VIII 2. Les peines disciplinaires suivantes peuvent être prononcées :

- 1° le blâme;
- 2° la retenue de traitement;
- 3° la suspension disciplinaire;
- 4° la régression barémique;
- 5° la rétrogradation;
- 6° la démission d'office;
- 7° la révocation.

Art. VIII 3. La retenue de traitement est appliquée pour une période de trois mois au maximum et ne peut excéder un cinquième de la rémunération nette.

Art. VIII 4. La suspension disciplinaire est prononcée pour une période de trois mois au maximum et peut provoquer une retenue de traitement qui ne peut dépasser un cinquième de la rémunération nette.

Lors de la suspension disciplinaire, le fonctionnaire se trouve dans une position administrative de non-activité avec maintien du traitement, sans préjudice du premier alinéa. Il n'a pas droit à une promotion par avancement de grade et à une augmentation de traitement et d'échelle de traitement.

Art. VIII 5. La régression barémique est l'attribution d'une échelle de traitement inférieure dans le même grade.

Le fonctionnaire prend rang dans la nouvelle échelle de traitement à la date à laquelle l'attribution de l'échelle de traitement inférieure produit ses effets.

La régression barémique ne peut en aucun cas avoir pour conséquence, que le fonctionnaire concerné bénéficie d'une échelle de traitement qui soit inférieure à l'échelle dont il bénéficierait s'il était rétrogradé.

Art. VIII 6. La rétrogradation est l'attribution d'un grade appartenant à un rang inférieur classé dans le même niveau ou dans un autre niveau.

La rétrogradation a pour conséquence que l'échelle de traitement attachée au grade attribué au fonctionnaire par la rétrogradation, est attribuée.

Le fonctionnaire prend rang dans le nouveau grade à la date à laquelle le grade inférieur produit ses effets.

TITRE II. — *Procédure disciplinaire*

CHAPITRE I^{er}. — *Les autorités compétentes*

Art. VIII 7. § 1^{er}. Sans préjudice de la possibilité de former recours tel que fixé dans le présent titre, une procédure disciplinaire se compose d'une proposition et d'un prononcé et, le cas échéant, d'un prononcé définitif, sur avis de la Chambre de Recours.

§ 2. Les autorités qui sont compétentes pour faire une proposition et émettre un prononcé ou un prononcé définitif à l'égard d'un fonctionnaire, doivent remplir les suivantes conditions générales :

1° la peine disciplinaire est proposée par un chef fonctionnel du fonctionnaire;

2° la peine disciplinaire est prononcée par un chef fonctionnel du membre du personnel faisant la proposition; ce chef fonctionnel est un membre du personnel du rang A1 au moins.

3° la peine disciplinaire est prononcée définitivement par un chef fonctionnel du membre du personnel ayant prononcé la peine disciplinaire en premier ressort.

Art. VIII 8. § 1^{er}. Si la peine disciplinaire a été proposée par le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, elle est prononcée par un organe collectif dans le domaine politique, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Si la peine disciplinaire est prononcée en premier ressort par le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement, elle est prononcée définitivement par un organe collectif dans le domaine politique, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire.

Si la peine disciplinaire est prononcée en premier ressort par un organe collectif du domaine politique — autre que le conseil de gestion — elle est prononcée définitivement par le conseil de gestion. Si le conseil de gestion se prononce en premier ressort, le Ministre fonctionnel se charge du prononcé définitif.

§ 2. La révocation et la démission d'office sont prononcées définitivement, sur avis de la Chambre de Recours, par le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement dont relève le fonctionnaire concerné. Cette compétence ne peut être déléguée.

Si le chef d'une entité, d'un conseil ou d'un établissement a proposé ou prononcé en premier ressort la révocation ou la démission d'office, le § 1^{er} s'applique.

§ 3. Pour le chef de l'entité, du conseil ou de l'établissement ou la fonction du niveau N ayant été désigné, conformément à la Partie V du présent arrêté, par acte juridique administratif unilatéral, la peine disciplinaire est proposée par le donneur d'ordre, prononcée par deux Ministres flamands désignés par le Gouvernement flamand et prononcée définitivement par le Gouvernement flamand. Les Ministres intéressés ne prennent pas part à la concertation sur le prononcé définitif à effectuer par le Gouvernement flamand.

CHAPITRE II. — *La procédure*

Art. VIII 9. La proposition d'infliger une peine disciplinaire est formulée par écrit, motivée et communiquée au fonctionnaire concerné.

Le membre du personnel qui a fait la proposition, transmet celle-ci simultanément à l'autorité compétente qui prononcera.

Art. VIII 10. § 1^{er}. L'autorité compétente pour prononcer la peine disciplinaire convoque, dans les quinze jours calendaires suivant la date de la proposition, par lettre recommandée, le fonctionnaire qui sera entendu à sa défense.

§ 2. Il est dressé un procès-verbal de l'interrogatoire, dont l'intéressé ou son conseiller reçoit une copie. Le fonctionnaire ou son conseiller peut, dans les 10 jours ouvrables après la défense orale, formuler par écrit ses défenses. Le mémoire justificatif est annexé au dossier, s'il est introduit temps.

Art. VIII 11. L'autorité compétente prononce la peine disciplinaire dans les quinze jours calendaires après avoir entendu le fonctionnaire à sa défense.

La peine disciplinaire est notifiée par lettre recommandée dans les deux jours ouvrables après le prononcé, et prend cours le troisième jour ouvrable suivant la date de la lettre recommandée, sauf en cas de révocation et de démission d'office. Seul dans le cas de révocation et de démission d'office, le recours formé par le fonctionnaire contre ces peines disciplinaires suspend l'effet de celles-ci. Dans ces cas, le fonctionnaire est toutefois suspendu de plein droit dans l'intérêt du service, à compter du troisième jour ouvrable suivant la date de la lettre recommandée lui communiquant la peine disciplinaire, jusqu'au jour où la peine disciplinaire est devenue définitive par application de l'article VIII 12.

Art. VIII 12. La peine disciplinaire est définitive le jour suivant l'expiration du délai d'introduction du recours ou après que l'autorité compétente a communiqué, sur avis de la Chambre de Recours, sa décision par lettre recommandée.

Art. VIII 13. Le fonctionnaire contre lequel une peine disciplinaire est prononcée, peut introduire un recours motivé auprès de la Chambre de Recours dans les quinze jours calendaires, prenant cours le jour suivant la réception de la lettre recommandée portant la communication du prononcé.

Art. VIII 14. La Chambre de Recours délibère dans les trente jours calendaires après réception du recours.

Art. VIII 15. Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, deuxième alinéa, la Chambre de Recours transmet le dossier, dans les quinze jours calendaires après qu'un avis motivé a été émis, à l'autorité compétente pour prononcer définitivement la peine disciplinaire.

L'avis est notifié simultanément au requérant.

Art. VIII 16. L'autorité compétente pour le prononcé définitif prend une décision dans les quinze jours calendaires après réception de l'avis de la Chambre de Recours.

Elle ne peut évoquer d'autres faits que ceux qui ont servi de motif pour l'avis de la Chambre de Recours.

La décision de l'autorité compétente est transmise au fonctionnaire concerné par lettre recommandée dans les deux jours ouvrables et est communiquée, à titre d'information, au secrétaire de la Chambre de Recours.

CHAPITRE III. — *Caractéristiques générales de la procédure disciplinaire*

Art. VIII 17. Lorsque plus d'un fait est reproché au fonctionnaire, ceci ne peut toutefois donner lieu qu'à une seule procédure et au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché au fonctionnaire au cours de la procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours soit interrompue.

Art. VIII 18. Sans préjudice d'éléments nouveaux justifiant la réouverture d'un dossier, personne ne peut être assujettie à une action disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés.

Art. VIII 19. L'autorité compétente ne peut prononcer une peine plus lourde que celle qui a été prononcée avant le recours.

Elle ne peut prendre en considération que les faits qui ont justifié la procédure disciplinaire.

La peine disciplinaire ne peut avoir effet sur une période précédant le prononcé.

Art. VIII 20. L'action pénale est suspensive de la procédure et du prononcé disciplinaires. La procédure disciplinaire est également suspendue dans les cas visés par la législation fédérale relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Quelque soit le résultat de l'action pénale, seule l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de prononcer une peine disciplinaire.

Art. VIII 21. § 1^{er}. La procédure disciplinaire est suspendue d'office à partir de la requête du fonctionnaire d'être mis sous protection du médiateur flamand, jusqu'à ce que celui-ci ait terminé son examen sur le rapport éventuel entre la procédure disciplinaire et la dénonciation de l'irrégularité. Dans cette matière, la charge de la preuve repose sur l'autorité compétente.

§ 2. Le médiateur flamand communique le résultat de son examen au fonctionnaire et au manager de ligne.

§ 3. Si le médiateur flamand estime, qu'il n'existe pas de lien causal entre la procédure disciplinaire et la dénonciation de l'irrégularité, l'autorité compétente peut poursuivre la procédure disciplinaire.

§ 4. Si le médiateur flamand estime, qu'il est possible qu'il existe un lien causal entre la procédure disciplinaire et la dénonciation de l'irrégularité, il adresse à l'autorité compétente la demande de mettre fin à la procédure disciplinaire.

L'autorité compétente communique, dans les vingt jours ouvrables après la requête faite au médiateur flamand, si elle est d'accord ou non avec la requête.

Lorsque l'autorité compétente n'est pas d'accord avec la requête du médiateur flamand ou refuse de donner suite à sa requête ou ne fournit pas de réponse au médiateur flamand dans le délai précité de vingt jours ouvrables, le médiateur flamand en fait rapport au Ministre flamand ayant les affaires administratives dans ses attributions, qui décide ensuite de sa position, en concertation avec le ministre fonctionnellement compétent, et la communique au médiateur flamand et au manager de ligne.

§ 5. Le présent article ne s'applique pas lorsque la protection est révoquée conformément à l'article II 3, § 2.

Art. VIII 22. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui ont été constatés dans un délai de six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

Lors de la fixation de la peine, des mentions pertinentes figurant au dossier individuel peuvent néanmoins être prises en considération.

En cas de poursuite judiciaire pour les mêmes faits, ce délai prend cours le jour auquel l'autorité judiciaire communique à l'autorité disciplinaire qu'une décision irrévocable a été prononcée ou que la procédure pénale n'est pas poursuivie.

Art. VIII 23. Les délais fixés au présent titre sont suspendus au mois d'août et entre Noël et le Nouvel An.

TITRE III. — *La radiation des peines disciplinaires*

Art. VIII 24. § 1^{er}. A l'exception de la révocation et de la démission d'office, toute peine disciplinaire est radiée du dossier individuel du fonctionnaire aux conditions fixées au § 2.

§ 2. La radiation des peines disciplinaires est opérée d'office après une période qui est égale à :

- un an pour le blâme;
- deux ans pour la retenue de traitement;
- trois ans pour la suspension disciplinaire;
- quatre ans pour la régression barémique ou la rétrogradation.

PARTIE IX. — LA SUSPENSION DANS L'INTERET DU SERVICE

Article IX 1. Lorsque l'intérêt du service le requiert, le fonctionnaire en service effectif peut être suspendu de ses fonctions dans les conditions fixées dans cette partie.

Art. IX 2. La suspension dans l'intérêt du service peut uniquement être prononcée par une autorité compétente pour prononcer des peines disciplinaires.

Des autorités compétentes pour prononcer une peine disciplinaire, peuvent également proposer une suspension dans l'intérêt du service.

L'autorité qui prononce la suspension dans l'intérêt du service ne peut être celle qui la propose.

Art. IX 3. Le fonctionnaire est entendu au préalable concernant les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister d'un conseiller.

Les raisons pour procéder à la suspension dans l'intérêt du service sont communiquées par écrit au fonctionnaire, au plus tard trois jours ouvrables avant l'audition.

Le fonctionnaire vise les propositions et décisions de suspension dans l'intérêt du service.

Art. IX 4. L'autorité compétente pour prononcer la suspension dans l'intérêt du service peut priver le fonctionnaire visé à l'article IX 1. du droit de faire valoir ses titres à promotion et à l'avancement de traitement, et son traitement peut être réduit dans les cas suivants :

1° lorsque le receveur fait l'objet de poursuites pénales;

2° lorsqu'il fait l'objet de poursuites disciplinaires en raison d'une faute grave pour laquelle il y a soit flagrant délit, soit des indices probants.

La retenue de traitement ne peut excéder un cinquième de la rémunération nette.

Art. IX 5. La suspension dans l'intérêt du service prend cours soit le jour après que le fonctionnaire a visé la décision de suspension dans l'intérêt du service, soit le jour après présentation de la lettre recommandée par laquelle la décision lui est communiquée.

Art. IX 6. Après quinze jours calendaires à compter de la date à laquelle la suspension dans l'intérêt du service a produit ses effets, le fonctionnaire peut introduire un recours auprès de la Chambre de Recours.

Si la Chambre de Recours émet un avis défavorable sur l'annulation de la suspension, la suspension dans l'intérêt du service est maintenue.

Si la Chambre de recours émet un avis favorable sur l'annulation de la suspension, l'autorité compétente pour prononcer définitivement les peines disciplinaires, prend la décision, sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, deuxième alinéa.

Art. IX 7. Le fonctionnaire qui dispose de nouveaux éléments, peut introduire un nouveau recours contre sa suspension dans l'intérêt du service, dès qu'un délai d'au moins trois mois s'est écoulé depuis le dernier avis défavorable de la Chambre de Recours ou depuis la décision précédente de maintien de la suspension.

Art. IX 8. Sauf en cas d'instruction ou de poursuite pénale, la suspension dans l'intérêt du service ne peut excéder un délai de six mois.

Lors d'une instruction et/ou d'une poursuite pénale, la période de la suspension dans l'intérêt du service ne peut excéder la durée de l'enquête et/ou de la poursuite.

Art. IX 9. Si le prononcé pénal, l'arrangement à l'amiable ou le classement est notifié à l'autorité, celle-ci décide si la suspension dans l'intérêt du service est supprimée ou maintenue pour la durée de la procédure disciplinaire.

Art. IX 10. La suspension dans l'intérêt du service se termine d'office lorsque le prononcé disciplinaire sur les mêmes faits pour lesquels le fonctionnaire était suspendu dans l'intérêt du service, devient définitif, sauf en cas de révocation ou de démission d'office.

Art. IX 11. Lorsque le fonctionnaire n'est plus poursuivi, son dossier est classé ou l'acquiescement pénal ou disciplinaire a acquis force de chose jugée, les décisions prises en vertu de l'article IX 4 concernant la retenue de traitement et la privation du droit du fonctionnaire de faire valoir ses titres à l'avancement de traitement et d'échelle de traitement, sont annulées.

Art. IX 12. La décision par laquelle le fonctionnaire est suspendu dans l'intérêt du service ne peut produire effet pour une période antérieure à la date à laquelle la suspension est prononcée.

Art. IX 13. Si, une fois terminé l'examen disciplinaire, une suspension est infligée au fonctionnaire comme peine disciplinaire, cette suspension a effet rétroactif par dérogation à l'article VIII 19, troisième alinéa. En ce cas, la durée de la suspension dans l'intérêt du service est imputée à due concurrence sur la durée de la suspension disciplinaire.

Cependant, la suspension ne rétroagit pas à une date antérieure à celle à laquelle les mesures prises en exécution de l'article IX 4 ont produit leurs effets.

PARTIE X. — LES CONGES ET DISPENSES DE SERVICE**TITRE I^{er}. — Dispositions générales**

Article X 1. Le membre du personnel se trouve, en tout ou en partie, dans une des positions administratives suivantes :

1° en activité de service;

2° en non-activité.

Art. X 2. § 1^{er}. Le membre du personnel en activité de service a droit à un traitement et à un avancement de grade, d'échelle de traitement et de traitement, à moins qu'il ne soit stipulé autrement.

Pour le membre du personnel contractuel, le droit à un avancement de grade est remplacé par le droit de solliciter un emploi statutaire dans la même fonction, par le biais du marché interne de l'emploi par application de l'article VI 6.

Le membre du personnel contractuel n'a droit à un avancement d'échelle de traitement que dans la mesure, où plusieurs échelles de traitement sont liées à la fonction, conformément au statut en vigueur.

§ 2. Le membre du personnel en non-activité n'a pas droit à un traitement ni à un avancement de grade, d'échelle de traitement ou de traitement, à moins qu'il ne soit stipulé autrement.

Au membre du personnel contractuel s'applique le § 1^{er}, deuxième et troisième alinéas du présent article.

§ 3. Le membre du personnel ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

Art. X 3. Pour la détermination de sa position administrative, le membre du personnel est toujours censé être en activité de service, sauf disposition expresse le plaçant en non-activité.

Art. X 4. Sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction disciplinaire ou d'une mesure administrative, le membre du personnel qui est absent sans permission ou notification, est en non-activité, sauf en cas de force majeure.

Art. X 5. Par dérogation à l'article X 4, le membre du personnel qui prend part à une interruption de travail organisée, est en activité de service et ne perd son traitement qu'au prorata de la durée de son absence.

Art. X 6. § 1^{er}. Sans préjudice de dispositions contraires, les congés cités dans la présente partie sont autorisés et accordés par le manager de ligne.

§ 2. Le règlement de travail fixe les modalités relatives à la possibilité de préavis et les délais de préavis des congés.

Art. X 7. Si nécessaire, le Ministre fonctionnel peut fixer, pour des groupes de fonctions ayant un régime de travail spécifique, des règles de conversion pour certains congés exprimés en jours de travail ou des contingents de maladie, sans que le nombre total de jours accordés par sorte de congé ne soit dépassé.

Art. X 8. Le membre du personnel qui est occupé dans le régime de la semaine de 4 jours, a droit, en ce qui concerne les congés exprimés en jours de travail, à un équivalent du nombre de jours de congé fixé à la présente partie.

TITRE II. — *Congés annuels de vacances et jours fériés*

Art. X 9. § 1^{er}. Le membre du personnel a droit à un congé annuel de 35 jours ouvrables, selon les nécessités du service.

Le fonctionnaire a le droit de prendre, dans les limites des 35 jours ouvrables, 4 jours ouvrables de congé de vacances sans que l'intérêt du service puisse lui être opposé.

Le membre du personnel peut épargner 11 jours ouvrables au maximum, en tout ou en partie, afin de les utiliser dans la ou les années calendaires suivantes et au plus tard avant la mise à la retraite.

En cas de décès du membre du personnel avant sa mise à la retraite, les jours de congé de vacances ainsi épargnés sont payés aux héritiers.

§ 2. Le membre du service occupé en service continu, a droit à 35 jours de congé de vacances calculés au prorata de la durée normale de travail journalière.

§ 3. Par dérogation au § 1^{er}, les fonctionnaires mentionnés ci-dessous qui sont occupés auprès des Institutions communautaires d'Assistance spéciale à la Jeunesse ont droit au nombre de jours de congé annuels visé ci-dessous :

1° spécialiste en chef ayant la fonction d'accompagnateur en chef-responsable d'équipe;

2° spécialiste et collaborateur ayant la fonction d'accompagnateur;

3° assistant technique ayant la fonction de veilleur de nuit;

4° spécialiste, collaborateur, technicien, assistant technique ayant la fonction d'enseignant spécialisé ou d'enseignant;

5° technicien ayant la fonction de veilleur de nuit.

âge	nombre de jours de congé
de 45 à 49 ans compris	36 jours
de 50 à 54 ans compris	48 jours
de 55 à 64 ans compris	60 jours

Art. X 10. Chaque période d'activité de service donne droit à des jours de congés annuels de vacances.

Lorsqu'un membre du personnel entre en service ou cesse définitivement ses fonctions en cours de l'année, ses congés de vacances seront diminués proportionnellement pendant l'année en cours.

Le nombre de jours de vacances est diminué proportionnellement du nombre de jours de congé non rémunérés pendant l'année en cours et, en cas d'impossibilité, pendant l'année suivante.

Art. X 11. § 1^{er}. Le membre du personnel est en congé les jours fériés légaux et décrétaux, les 2 et 15 novembre et le 26 décembre.

§ 2. En compensation des jours de vacances visés au § 1^{er} qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, le membre du personnel qui n'est pas occupé en service continu est en congé dans la période entre Noël et le Nouvel An.

Le membre du personnel qui est obligé de travailler l'un des jours mentionnés au § 1^{er} ou au cours de la période entre Noël et le Nouvel An, en raison des nécessités de service, reçoit en compensation et dans une mesure proportionnelle, des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que les congés annuels de vacances.

§ 3. Le membre du personnel occupé en service continu qui travaille ou qui est libre, les jours visés au § 1^{er}, reçoit en compensation des jours de vacances qui peuvent être pris aux mêmes conditions que le congé de vacances.

§ 4. Le membre du personnel qui n'est pas occupé en service continu et qui quitte les services du Gouvernement flamand avant Noël suite à la mise à la retraite, reçoit en compensation des jours de vacances égaux au nombre de jours fériés qui coïncident avec un samedi ou un dimanche au cours de la partie de l'année précédant la mise à la retraite.

Art. X 12. Les jours de vacances fixés dans le présent titre sont assimilés à une période d'activité de service.

Ils ne sont pas suspendus en cas de maladie mais bien en cas d'hospitalisation du membre du personnel.

TITRE III. — *Congé de maternité et congé d'accueil*

CHAPITRE I^{er}. — *Congé de maternité*

Art. X 13. Le congé de maternité est accordé au membre du personnel en vertu de la loi sur le travail du 16 mars 1971 et est assimilé à une activité de service, à l'exclusion du droit à un traitement pour le membre du personnel contractuel.

Art. X 14. Pour un seul nouveau-né, la période rémunérée de congé de maternité du fonctionnaire ne peut pas dépasser quinze semaines, et dix-neuf semaines pour une naissance multiple, sauf si l'accouchement a lieu après la date présumée de l'accouchement.

En cas de prolongation de la période de repos postnatal conformément à l'article 39, cinquième alinéa, de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la rémunération continue à être payée pendant la durée de ladite prolongation, et au maximum pendant 24 semaines.

Art. X 15. § 1^{er}. En cas de décès de la mère, le fonctionnaire qui est père de l'enfant a droit au congé de paternité, dont la durée ne peut excéder la partie du congé d'accouchement n'ayant pas été prise par la mère au moment de son décès.

§ 2. Lors d'une hospitalisation de la mère, le fonctionnaire qui est père de l'enfant a droit au congé de paternité, qui débute au plus tôt le huitième jour à compter de la naissance de l'enfant, à condition que l'hospitalisation de la mère dure plus de sept jours et que le nouveau-né ait quitté l'hôpital.

Le congé de paternité visé au premier alinéa expire au moment où l'hospitalisation de la mère prend fin et au plus tard au terme de la période correspondante à la partie du congé d'accouchement qui n'était pas encore prise par la mère au moment de son hospitalisation.

§ 3. Le congé de paternité visé aux 1^{er} et 2 et le congé de paternité auquel un membre du personnel contractuel a droit par application de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est assimilé à une période d'activité de service.

CHAPITRE II. — *Congé d'accueil*

Art. X 16. Un congé d'accueil est accordé au membre du personnel, à sa demande, lorsqu'un enfant mineur d'âge est recueilli dans son foyer en vue de son adoption ou de la tutelle.

Le congé d'accueil est de six semaines au plus ou de quatre semaines au plus, selon que l'enfant accueilli n'a pas atteint ou a atteint l'âge de trois ans.

La durée maximum du congé d'accueil est doublée lorsque l'enfant accueilli est handicapé.

Si un seul des partenaires cohabitants est adoptant ou exerce la tutelle officielle, celui-ci peut seul bénéficier du congé.

Le congé d'accueil est assimilé à une période d'activité de service.

TITRE IV. — *Congé de maladie*

Art. X 17. § 1^{er}. Le membre du personnel qui est absent pour cause de maladie ou d'accident jouit d'un congé de maladie.

§ 2. Ce congé de maladie est assimilé à une période d'activité de service. Le membre du personnel contractuel n'a cependant pas droit à un traitement les jours de carence, et pour les absences pour lesquelles il peut être fait appel à des indemnités de maladie.

Art. X 18. § 1^{er}. Le membre du personnel qui est en congé de maladie est soumis au contrôle d'un organe de contrôle médical. L'organe de contrôle médical est désigné par le Ministre flamand qui a les affaires administratives dans ses attributions.

§ 2. Lorsque le membre du personnel ne peut se rallier à la décision du médecin de contrôle, il peut faire appel à une procédure d'arbitrage.

Art. X 19. Les modalités du contrôle médical et de la procédure d'arbitrage sont arrêtées dans le règlement de travail.

Art. X 20. Lorsque le fonctionnaire, au cours de sa carrière, a été absent pour cause de maladie pendant 666 jours ouvrables, l'organe de contrôle médical, visé à l'article X 18, peut proposer au service médical fédéral de déclarer le fonctionnaire définitivement inapte.

Les jours de congé de vacances que le fonctionnaire n'a pas pris en raison d'une maladie de longue durée, sont déduits du nombre de jours ouvrables cité au premier alinéa.

Le calcul de l'absence pour cause de maladie des membres du personnel ayant un régime de travail spécifique se fait au prorata.

Art. X 21. Le fonctionnaire qui, au cours d'une mission auprès d'un Gouvernement étranger, d'une administration publique étrangère ou d'un organisme international, a été mis à la retraite pour cause d'invalidité et bénéficie d'une pension allouée par cette autorité publique ou organisme, peut être déclaré définitivement inapte avant l'expiration du délai de 666 jours ouvrables visé à l'article X 20.

Art. X 22. § 1^{er}. L'organe de contrôle médical peut imposer ou autoriser l'exercice de prestations réduites pour cause de maladie d'au moins 50 % pour une période de trois mois au maximum, s'il estime qu'un fonctionnaire absent pour cause de maladie ou d'accident de droit commun est apte à reprendre l'exercice de ses fonctions par prestations réduites.

L'exercice de prestations réduites peut être prolongé par l'organe de contrôle médical à plusieurs reprises d'une période d'au maximum trois mois.

§ 2. L'absence du fonctionnaire au cours d'une période de prestations réduites pour cause de maladie est considérée comme un congé de maladie. Les jours sont déduits proportionnellement du nombre de jours visés aux articles X 20 et XI 7.

Art. X 23. § 1^{er}. Le congé de maladie est accordé pour la durée de l'absence lorsqu'il est provoqué par :

- 1° un accident de travail;
- 2° un accident survenu sur le chemin du travail;
- 3° un accident de droit commun, provoqué par la faute d'un tiers;
- 4° une maladie professionnelle;

5° la dispense de travail accordée au membre du personnel femme enceinte ou allaitant son enfant, occupée dans un milieu de travail nocif, après qu'il a été constaté qu'il est impossible de la déplacer à un autre lieu de travail ou à un lieu de travail adapté;

6° les jours d'absence pour cause de maladie qui se produisent dans les six semaines avant la date d'accouchement effective. En cas de naissance multiple, cette période est portée à huit semaines.

Ces jours d'absence ne sont pas déduits des contingents visés aux articles X 20, XI 7 et XI 13, mais bien après consolidation pour ce qui est des cas visés aux points 1° à 4° inclus.

Pour les contractuels, l'absence visée aux points 1°, 2°, 4° et 5° est assimilée à une période d'activité de service.

§ 2. Lorsque son absence est due aux raisons visées au § 1^{er}, 1° à 4° inclus, le fonctionnaire ne perçoit son traitement qu'à titre d'avance versée sur l'indemnité due par le tiers et récupérable à charge de ce dernier.

Dans ce cas, la Communauté flamande, l'AAI dotée de la personnalité juridique, l'AAE, le conseil consultatif stratégique ou l'Enseignement communautaire est subrogée de plein droit dans les droits, actions et voies de droit que l'intéressé pourrait faire valoir contre l'auteur de l'accident et ce jusqu'à concurrence du traitement.

§ 3. Le chef de l'entité, du personnel de secrétariat du conseil consultatif stratégique ou de l'Enseignement communautaire prend la décision juridique concernant la reconnaissance d'accidents du travail et d'accidents survenus sur le chemin du travail et concernant l'octroi d'une indemnité en cas d'accident du travail, d'accident survenu sur le chemin du travail et de maladies professionnelles dans le secteur public.

Art. X 24. Le présent titre s'applique également aux fonctionnaires du ministère qui habitent et/ou sont occupés à l'étranger.

TITRE V. — Congés pour prestations à temps partiel

Art. X 25. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut obtenir un congé pour prestations à temps partiel.

Le congé pour prestations à temps partiel n'est un droit que pour les fonctionnaires suivants :

- 1° le fonctionnaire du niveau B et inférieur ayant atteint l'âge de cinquante ans;
- 2° le fonctionnaire ayant à charge au moins deux enfants n'ayant pas atteint l'âge de quinze ans peut, sans préjudice des dispositions reprises dans la partie V du présent arrêté en ce qui concerne les fonctions spécifiques.

§ 2. Le manager de ligne qui autorise le congé pour prestations à temps partiel par application du § 1^{er}, premier alinéa, juge si l'octroi de l'autorisation est compatible avec le bon fonctionnement du service.

§ 3. Le fonctionnaire peut former un recours auprès de la Chambre de Recours dans les quinze jours calendaires de la notification de la décision du refus.

Sans préjudice de l'article I 9, § 1^{er}, deuxième alinéa, la décision définitive est prise, après que la Chambre de Recours a rendu son avis, par l'autorité arrêtée par domaine politique, entité, conseil consultatif stratégique ou Enseignement communautaire.

Celle-ci prend une décision dans les 15 jours calendaires de la réception de l'avis de la Chambre de recours.

§ 4. Par dérogation au § 1^{er}, le Ministre fonctionnel peut arrêter un pourcentage fixe de congé pour prestations à temps partiel pour certaines fonctions dans son domaine politique, conseil consultatif stratégique ou Enseignement communautaire.

Art. X 26. § 1^{er}. Le congé de maladie ne met pas fin au régime de congé pour prestations réduites.

§ 2. Si un jour férié coïncide avec un jour de congé pour prestations à temps partiel, ledit congé n'est pas interrompu.

Art. X 27. § 1^{er}. Le congé pour prestations réduites est assimilé à une période d'activité de service pendant une période de cinq ans. L'absence n'est toutefois pas rémunérée.

§ 2. A l'expiration du délai de cinq ans, le fonctionnaire bénéficiant d'un congé pour prestations réduites est en non-activité au cours de son absence. Il peut néanmoins faire valoir ses titres à la promotion par avancement de grade.

TITRE VI. — Congés pour interruption de carrière

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Art. X 28. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut interrompre sa carrière à temps plein pendant septante mois au maximum et à mi-temps pendant septante mois au maximum, par des périodes consécutives ou non d'au moins trois mois et d'au plus douze mois.

La durée maximale d'une interruption à temps plein ou à mi-temps de la carrière est toutefois réduite de la durée des interruptions respectivement à temps plein ou à mi-temps de la carrière dont le fonctionnaire a bénéficié auprès d'un autre employeur, à quelque titre que ce soit.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, un fonctionnaire âgé de cinquante ans au moins peut jouir d'une interruption à mi-temps de sa carrière avant sa mise à la retraite :

— à condition qu'il s'engage par écrit de ne pas mettre fin à l'interruption à mi-temps de sa carrière avant sa mise à la retraite;

— quelle que soit la durée totale des interruptions de carrière dont il a joui avant le début de l'interruption à mi-temps de la carrière jusqu'à l'âge de la retraite.

Art. X 29. § 1^{er}. Le fonctionnaire en congé pour interruption de carrière se trouve dans la position administrative d'activité de service, mais n'a pas droit à un traitement.

§ 2. Le congé de maladie ou le congé de maternité ne met pas fin à l'interruption de carrière.

§ 3. L'interruption à mi-temps de la carrière ne peut être combinée avec un congé pour prestations à temps partiel.

Art. X 30. Le membre du personnel ne peut plus obtenir un congé parental sous forme d'interruption de carrière pour un enfant, s'il a déjà joui pour cet enfant d'un congé parental sous une autre forme auprès du même ou d'un autre employeur, ou s'il a déjà joui de cette forme d'interruption de carrière auprès d'un autre employeur.

Art. X 31. Le fonctionnaire stagiaire est exclu du système général d'interruption de la carrière.

CHAPITRE II. — *Congé pour soins palliatifs*

Art. X 32. Tout fonctionnaire a droit à une interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs, dont la durée s'élève à un mois par patient, une fois renouvelable d'un mois.

Art. X 33. L'interruption de la carrière pour la prestation de soins palliatifs n'est pas incluse dans la période de 12 ans d'interruption de la carrière dont le fonctionnaire peut bénéficier au maximum.

CHAPITRE III. — *Assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave*

Art. X 34. § 1^{er}. Tout fonctionnaire a droit à une interruption de la carrière pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave, dont la durée maximale est de 12 mois par malade pour une interruption à temps plein de la carrière ou de 24 mois par malade pour une interruption à mi-temps de la carrière.

La durée maximale de 12 ou de 24 mois est toutefois réduite de la durée des interruptions respectivement à temps plein ou à mi-temps de la carrière dont le fonctionnaire a bénéficié, en quelque qualité que ce soit, auprès d'un autre employeur pour fournir une assistance ou dispenser des soins au même malade.

§ 2. L'interruption de carrière pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave peut être prise par des périodes consécutives ou non d'un à trois mois.

Art. X 35. L'interruption de carrière pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille qui est gravement malade n'est pas incluse dans la période des douze ans d'interruption de la carrière dont le fonctionnaire peut bénéficier au maximum.

CHAPITRE IV. — *Congé parental*

Art. X 36. § 1^{er}. Tout fonctionnaire a droit à une interruption de carrière pour congé parental, dont la durée sous forme d'interruption à temps plein de la carrière s'élève à trois mois par enfant, et sous forme d'interruption à mi-temps de la carrière à six mois.

§ 2. Le fonctionnaire masculin n'a droit à un congé parental sous forme d'interruption de carrière que s'il existe un lien de descendance directe entre lui et l'enfant ou s'il s'agit d'un enfant adopté par lui.

Art. X 37. En cas de naissance, le congé parental sous forme d'interruption de carrière doit être entamé avant que l'enfant n'ait atteint l'âge de quatre ans.

En cas d'adoption, le congé parental sous forme d'interruption de carrière doit être pris dans un délai de quatre ans à compter de l'inscription de l'enfant comme membre de la famille dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de la commune où le fonctionnaire a sa résidence, et ce avant que l'enfant n'atteigne l'âge de 8 ans.

Au cas où l'enfant serait atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins au sens du régime des allocations familiales, le droit à un congé parental est accordé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 8 ans.

Art. X 38. Le congé parental sous forme d'interruption de carrière n'est pas inclus dans la période de 12 ans d'interruption de la carrière auxquels a droit le fonctionnaire.

CHAPITRE V. — *Allocations d'interruption*

Art. X 39. Le fonctionnaire qui interrompt sa carrière reçoit des allocations d'interruption conformément aux dispositions fédérales.

Si le fonctionnaire se voit refuser des allocations d'interruption par suite d'une décision du directeur du bureau de chômage compétent pour le ressort où il réside, ou s'il renonce à ces allocations, l'interruption de carrière est transformée en période de non-activité sans préjudice des exceptions définies par les autorités fédérales.

CHAPITRE VI. — *Remplacement*

Art. X 40. Le remplacement du fonctionnaire en interruption de carrière s'opère conformément aux dispositions fédérales.

Les fonctionnaires de 50 ans au moins interrompant à mi-temps la carrière jusqu'à l'âge de la retraite, sont remplacés par des fonctionnaires.

CHAPITRE 7. Interruption de la carrière pour contractuels

Art. X 41. § 1^{er}. Le membre du personnel contractuel peut obtenir une interruption à temps plein et à mi-temps de la carrière, conformément aux dispositions du droit du travail applicables aux services des autorités flamandes.

§ 2. L'agent contractuel a droit à une interruption de carrière pour congé parental et pour assistance ou prestation de soins à un membre du ménage ou de la famille souffrant d'une maladie grave, ce selon le régime applicable au fonctionnaire.

Toutefois, pour qu'il puisse exercer ce droit sous forme d'interruption de carrière à mi-temps, il faut que le membre du personnel contractuel soit occupé dans un régime de trois quarts des prestations au moins.

§ 3. Le membre du personnel contractuel a droit à une interruption de carrière pour la prestation de soins palliatifs conformément aux dispositions du droit du travail applicables aux services des autorités flamandes.

§ 4. Pour le membre du personnel contractuel, l'interruption de la carrière est assimilée à une activité de service, à l'exclusion du droit à un traitement.

TITRE VII. — Occupation au bénéfice d'un employeur externe ou auprès d'un cabinet ministériel flamand**CHAPITRE I^{er}. — Occupation de fonctionnaires au bénéfice d'un autre employeur externe pour l'accomplissement de tâches dans l'intérêt des autorités flamandes**

Art. X 42. Si un fonctionnaire ou un groupe de fonctionnaires accomplit des tâches au bénéfice d'un employeur externe qui sont importantes pour les autorités flamandes, une convention est conclue entre les employeurs. Après le consentement du Ministre flamand compétent pour les affaires administratives, cette convention fixe les conditions de travail qui seront applicables aux fonctionnaires intéressés pendant l'accomplissement des tâches.

Ces conditions de travail qui sont fixées dans la convention conclue entre les employeurs s'appliquent d'office aux fonctionnaires intéressés.

Par employeur il y a lieu d'entendre d'une part la Communauté flamande pour le Ministère, l'agence dotée de la personnalité juridique, le conseil ou l'établissement, représenté par les chefs respectifs de l'entité, du conseil ou de l'établissement et d'autre part l'instance compétente au nom de l'employeur externe.

Art. X 43. § 1^{er}. La convention visée à l'article X 42 peut stipuler, que l'employeur, au nom des autorités flamandes, assure/poursuit le paiement du traitement du fonctionnaire chargé d'accomplir des tâches au bénéfice d'un employeur externe, et que l'employeur externe rembourse ce traitement en tout ou en partie.

§ 2. Le fonctionnaire affecté à des tâches au bénéfice d'un employeur externe peut être placé sous l'autorité fonctionnelle de cet employeur externe.

§ 3. Le fonctionnaire est en activité de service pendant la période durant laquelle il assume les tâches au bénéfice de l'employeur externe.

CHAPITRE II. — Congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet

Art. X 44. Le fonctionnaire obtient un congé lorsqu'il est désigné par une des instances suivantes pour exercer une fonction à son cabinet ou, le cas échéant, auprès des entités ayant une fonction politique en remplacement du cabinet :

- un Ministre;
- un Secrétaire d'Etat;
- un commissaire du gouvernement;
- un membre du Gouvernement d'une communauté ou d'une région;
- un gouverneur d'une province flamande;
- le gouverneur ou vice-gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale;
- un député permanent;
- un bourgmestre;
- un échevin;
- les groupes du conseil communal ou du conseil provincial;
- un président d'un CPAS;
- un président d'un conseil de district;
- un commissaire européen.

La désignation se fait moyennant l'accord du Ministre fonctionnel, qui demande l'avis du manager de ligne.

Art. X 45. § 1^{er}. Pour des motifs fonctionnels, un congé pour mission ne peut être accordé à un fonctionnaire stagiaire que pour exercer une fonction auprès du cabinet d'un Ministre flamand.

§ 2. Au cours du congé, le stage n'est pas suspendu et le stagiaire continue à être assujéti aux obligations du stage, éventuellement moyennant une adaptation du programme à l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet ministériel.

Art. X 46. Le congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet est assimilé à une période d'activité de service.

Art. X 47. A l'issue de sa désignation et sauf s'il est transféré à un autre cabinet, le fonctionnaire obtient, par mois d'activité au cabinet, un jour de congé avec un minimum de trois jours ouvrables et un maximum de quinze jours ouvrables.

Ce congé est également assimilé à une période d'activité de service.

Art. X 48. Le membre du personnel contractuel obtient un congé pour exercer une fonction auprès d'un cabinet et après l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet suivant les mêmes modalités que celles prévues pour le fonctionnaire.

CHAPITRE III. — Congé pour mission

Art. X 49. § 1^{er}. Le fonctionnaire obtient un congé pour l'exercice d'une mission auprès d'un employeur externe dont les autorités flamandes reconnaissent l'intérêt général.

§ 2. Le fonctionnaire obtient d'office un congé pour mission :

pour l'accomplissement de tâches dans des institutions internationales ou supranationales, offertes par un gouvernement ou par une des institutions précitées :

pour les missions internationales dans le cadre de l'aide au développement, de la recherche scientifique ou de l'aide humanitaire.

Art. X 50. § 1^{er}. Le congé pour mission est assimilé à une période d'activité de service et est limité à 4 ans.

La limitation dans le temps ne s'applique pas aux missions mentionnées à l'article X 49, § 2.

Le traitement du fonctionnaire peut continuer à être payé pour la durée de la mission et peut être répété, à moins que la rémunération ne soit réglementairement obligatoire, ou continue à être payé, moyennant une décision du Ministre fonctionnel sur avis du manager de ligne, en tout ou en partie, sans répétition.

§ 2. Quant au régime des conditions de travail en général, il peut être fait appel à une convention telle que fixée à l'article X 42.

Art. X 51. Chaque Ministre fonctionnelle peut, avec l'assentiment de l'intéressé, charger un fonctionnaire d'exercer une mission.

De même, tout fonctionnaire peut, avec l'accord du Ministre fonctionnel, accepter l'exercice d'une mission.

Dans les deux cas, l'avis du manager de ligne dont relève le fonctionnaire est sollicité.

Art. X 52. § 1^{er}. Le fonctionnaire en congé pour mission internationale qui lui est confiée par le Gouvernement flamand, peut bénéficier d'une indemnité octroyée aux conditions et au montant déterminés par le Ministre flamand qui a les affaires administratives dans ses attributions.

§ 2. L'indemnité visée au présent article ne peut être octroyée au fonctionnaire chargé d'une mission qui, soit en vertu d'autres dispositions réglementaires, soit en raison de l'exécution de sa mission, jouit d'avantages au moins équivalents au traitement dont il aurait bénéficié s'il était resté en service.

Art. X 53. Le Ministre fonctionnel peut, à tout instant, mettre fin à la mission ou au congé pour mission.

CHAPITRE IV. — *Congé pour mise à la disposition du Roi, d'une Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique*

Art. X 54. § 1^{er}. Le fonctionnaire est mis à la disposition du Roi, d'une Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique à leur demande, par le Ministre fonctionnel.

§ 2. Pour la durée pendant laquelle il est mis à la disposition du Roi, d'une Reine, d'un Prince ou d'une Princesse de Belgique, il obtient un congé.

§ 3. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

Quant au régime des conditions de travail en général, il peut être fait appel à une convention telle que fixée à l'article X 42.

CHAPITRE V. — *Congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu*

Art. X 55. § 1^{er}. A la demande du président d'un groupe politique reconnu, le fonctionnaire obtient, avec son assentiment et pour autant que ce congé ne soit pas contraire à l'intérêt du service, un congé pour exercer une fonction auprès d'un groupe politique reconnu au sein des assemblées législatives de l'autorité fédérale, des Communautés, des Régions ou de l'Union européenne ou auprès du président d'un tel groupe.

§ 2. Par "groupe politique reconnu", il faut entendre le groupe politique qui est reconnu conformément au règlement de chacune des assemblées législatives de l'autorité fédérale ou des communautés et des régions ou du Parlement européen.

§ 3. Le congé est assimilé à une période d'activité de service.

Quant au régime des conditions de travail en général, il peut être fait appel à une convention telle que fixée à l'article X 42.

Art. X 56. Le congé est accordé par le Ministre fonctionnel, sur avis du manager de ligne.

Art. X 57. Le membre du personnel contractuel obtient un congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un groupe politique reconnu suivant les mêmes modalités que celles prévues pour le fonctionnaire.

CHAPITRE VI. — *Disposition commune*

Art. X 58. Sans préjudice de l'article X 45, le fonctionnaire stagiaire n'a pas droit à un congé pour assumer un emploi auprès d'un autre employeur.

TITRE VIII. — Congés de formation et dispense de service pour formation

Art. X 59. Les congés de formation et la dispense de service pour formation sont accordés par le manager de ligne.

Art. X 60. Sans préjudice de l'article X 59, le membre du personnel obtient une dispense de service pour toutes les activités de formation internes et externes qui sont autorisées.

Les périodes d'absence sont assimilées à des activités de service.

TITRE IX. — Congés de circonstance

Art. X 61. Des congés de circonstance peuvent être accordés au membre du personnel à l'occasion de certains événements et dans les limites indiqués ci-après :

1°	Mariage du membre du personnel et déclaration de cohabitation légale par le membre du personnel :	4 jours ouvrables
2°	Accouchement de l'épouse du membre du personnel ou de la personne avec laquelle il vit maritalement	10 jours ouvrables
3°	Décès de l'époux(se) ou de la personne avec laquelle le membre du personnel vit maritalement, d'un parent ou allié au premier degré du membre du personnel, de son époux(se) ou du partenaire cohabitant	4 jours ouvrables
4°	Mariage d'un enfant du membre du personnel, de l'époux(se) ou du partenaire cohabitant	2 jours ouvrables
5°	Décès d'un parent ou allié du membre du personnel ou du partenaire cohabitant à quelque degré que ce soit habitant sous le même toit que le membre du personnel ou du partenaire cohabitant	2 jours ouvrables
6°	Décès d'un parent ou allié du membre du personnel ou du partenaire cohabitant au deuxième degré, un arrière-grand-parent ou un arrière-petit-enfant n'habitant pas sous le même toit que le membre du personnel ou du partenaire cohabitant	1 jour ouvrable
7°	Mariage d'un parent ou allié — au premier degré, qui n'est pas un enfant, — ou au deuxième degré du membre du personnel, de l'époux(s) ou du partenaire avec lequel il vit maritalement	le jour du mariage.

Le congé de circonstance est assimilé à une activité de service.

Quant au membre du personnel contractuel, le congé visé au point 2° est accordé suivant le régime du droit de travail.

TITRE X. — Congés non payés

Art. X 62. § 1^{er}. Le fonctionnaire peut prétendre aux contingents suivants de congés non payés :

1° 20 jours ouvrables par an, à prendre par jours entiers ou en demi-jours et par périodes continues ou non.

Ce congé est un droit et est assimilé à une période d'activité de service.

2° 5 ans au cours de la carrière, fractionnable en mois.

Dans les limites de ces 5 ans, un an est assimilé à une activité de service et un an est un droit, simultanément ou non, selon le choix du fonctionnaire.

§ 2. Si un fonctionnaire désire assumer un emploi contractuel, un mandat, une désignation temporaire ou une autre fonction pour laquelle il y a lieu d'effectuer un stage, le manager de ligne accorde d'office un congé non payé pour une durée ne pouvant excéder la durée du mandat, de la désignation ou du stage. Ce congé est assimilé à une période d'activité de service.

§ 3. Le fonctionnaire peut former un recours auprès de la Chambre de recours contre le refus du congé qui est une faveur, visé au § 1^{er}, 2°, conformément à la procédure prévue à l'article X 25, § 3.

§ 4. Ce congé ne s'applique pas au fonctionnaire en stage.

Art. X 63. Le membre du personnel contractuel a droit aux suivants contingents de congés non payés, à moins qu'il ne soit en stage :

1° 20 jours ouvrables par an;

2° 1 an au maximum, à prendre en une seule fois;

3° 1 mois par élection législative ou provinciale.

Ces congés sont assimilés à des périodes d'activité de service.

TITRE XI. — *Congé politique et dispense de service*

Art. X 64. § 1^{er}. Le membre du personnel qui exerce sa fonction par prestations complètes a droit, suivant les modalités cités ci-après, à un congé politique pour l'exercice d'un mandat politique ou d'une fonction pouvant y être assimilée, à condition qu'il respecte les dispositions d'incompatibilité et prohibitives qui lui sont applicables en vertu de dispositions légales ou réglementaires.

Le premier alinéa s'applique également au fonctionnaire effectuant au minimum des prestations à temps partiel à concurrence de 80 % de la durée de travail normale. Le membre du personnel contractuel est assimilé à un fonctionnaire en congé pour prestations à temps partiel.

§ 2. Le congé ou la dispense de service est demandé au manager de ligne et octroyé par celui-ci.

Art. X 65. A la demande du membre du personnel, une dispense de service lui est accordée pour l'exercice des mandats politiques suivants, dans les limites fixées ci-après :

1° conseiller communal n'étant ni bourgmestre, ni échevin, ou membre d'un conseil d'assistance sociale d'une commune ou d'un conseil de district d'un district, excepté le président : 2 jours par mois;

2° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 2 jours par mois.

Art. X 66. A la demande du membre du personnel, un congé politique facultatif lui est accordé pour l'exercice des mandats politiques suivants, dans les limites fixées ci-après :

1° conseiller communal n'étant ni bourgmestre, ni échevin, ou membre du conseil d'assistance sociale d'une commune, ou du conseil de district d'un district, exceptés le président et les membres du bureau permanent ou du bureau :

a) jusqu'à 80.000 habitants inclus : 2 jours par mois;

b) plus de 80.000 habitants : 4 jours par mois;

2° échevin ou président du conseil d'assistance sociale d'une commune ou du conseil de district d'un district :

a) jusqu'à 30.000 habitants inclus : 4 jours par mois;

b) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;

c) de 50.001 à 80.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;

3° membre du bureau permanent ou du bureau du conseil d'assistance sociale d'une commune ou du conseil de district d'un district :

a) jusqu'à 10.000 habitants inclus : 2 jours par mois;

b) de 10.001 à 20.000 habitants inclus : 3 jours par mois;

c) plus de 20.000 habitants : 5 jours par mois.

4° bourgmestre d'une commune :

a) jusqu'à 30.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;

b) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;

5° conseiller provincial n'étant pas membre de la députation permanente : 4 jours par mois.

Art. X 67. Dans les limites fixées ci-après, le membre du personnel est envoyé d'office en congé politique pour l'exercice des suivants mandats politiques :

1° bourgmestre d'une commune :

a) jusqu'à 20.000 habitants inclus : 3 jours par mois;

b) de 20.001 à 30.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;

c) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;

d) plus de 50.000 habitants : à temps plein.

Les présidents du conseil de district d'un district sont assimilés, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un bourgmestre d'une commune, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage de l'indemnité du bourgmestre qu'ils reçoivent.

2° échevin ou président du conseil d'assistance sociale d'une commune :

a) jusqu'à 20.000 habitants inclus : 2 jours par mois;

b) de 20.001 habitants à 30.000 habitants inclus : 4 jours par mois;

c) de 30.001 à 50.000 habitants inclus : un quart d'une fonction à temps plein;

d) de 50.001 à 80.000 habitants inclus : la moitié d'une fonction à temps plein;

e) plus de 80.000 habitants : à temps plein.

Les membres du bureau du conseil de district d'un district sont assimilés, en ce qui concerne le congé politique d'office, à un échevin d'une commune, la durée du congé politique d'office étant limitée au pourcentage de l'indemnité des échevins qu'ils reçoivent.

- 3° membre de la députation permanente d'un conseil provincial : à temps plein;
- 4° membre de la Chambre des représentants ou du Sénat : à temps plein;
- 5° membre du Conseil de Bruxelles-Capitale : à temps plein;
- 6° membre du Parlement européen : à temps plein;
- 7° membre du Gouvernement fédéral : à temps plein;
- 8° membre du Gouvernement de Bruxelles-Capitale : à temps plein;
- 9° secrétaire d'état régional de la Région Bruxelles-Capitale : à temps plein;
- 10° membre de la Commission de l'Union européenne : à temps plein.

Le congé politique d'office débute à la date de la prestation de serment.

Art. X 68. Par dérogation à l'article X 64, le membre du personnel qui effectue sa fonction par prestations à temps partiel au prorata de moins de 80 % de la durée de travail normale, est toutefois envoyé d'office en congé politique à temps plein pour l'exercice d'un mandat politique cité à l'article X 67, pour autant que ce mandat corresponde à un congé politique d'office dont la durée s'élève à au moins la moitié d'une fonction à temps plein.

Art. X 69. Le membre du personnel qui a droit à un congé politique d'une durée ne dépassant pas la moitié d'une fonction à temps plein pour l'exercice d'un mandat de bourgmestre, d'échevin ou de président d'un conseil d'assistance sociale ou du conseil de district d'un district, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à mi-temps ou à temps plein.

Le membre du personnel qui a droit à un congé politique à mi-temps pour l'exercice d'un mandat cité au premier alinéa, peut, à sa demande, obtenir un congé politique à temps plein.

Le congé politique qui est obtenu par application des premier et deuxième alinéas, est assimilé à un congé politique accordé d'office pour ce qui est de la répercussion sur la position administrative et pécuniaire du membre du personnel.

Art. X 70. Les absences pour cause de congé politique facultatif et de congé politique d'office pour l'exercice d'un mandat politique visé à l'article X 66 et à l'article X 67, premier alinéa, 1°, 2° et 3°, sont assimilées à une période d'activité de service. Le membre du personnel n'a toutefois pas droit à un traitement.

Le congé politique à temps plein accordé d'office pour l'exercice d'un mandat politique visé à l'article X 67, premier alinéa, 4° à 10° inclus, est assimilé à une période de non-activité.

Art. X 71. § 1^{er}. Le congé politique accordé pour un mandat politique mentionné aux articles X 65, X 66 et X 67, premier alinéa, 1°, 2° et 3°, prend fin au plus tard le dernier jour du mois suivant le mois pendant lequel le mandat expire.

Le congé politique accordé pour un mandat politique mentionné à l'article X 67, premier alinéa, 4° à 10° inclus, prend fin au plus tard au terme du sixième mois suivant l'expiration du mandat.

A partir de cet instant, l'intéressé obtient de nouveau tous les droits statutaires.

§ 2. Après sa nouvelle entrée en service, le membre du personnel ne peut cumuler son traitement avec un avantage quelconque rattaché à l'exercice du mandat expiré.

TITRE XII. — *Congés accordés en vertu de dispositions ou obligations fédérales*

Art. X 72. Conformément aux dispositions fédérales en la matière, le membre du personnel a droit aux congés suivants :

- l'accomplissement, en temps de paix, des prestations militaires ou des prestations au corps de protection civile, en qualité de volontaire;
- le congé à titre préventif;
- le congé syndical;
- le congé de maladie ou d'infirmité en cas d'un accident du travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

TITRE XIII. — *Dispenses de service*

Art. X 73. Le membre du personnel a droit à une dispense de service pour activités syndicales conformément aux dispositions fédérales.

Art. X 74. Le membre du personnel obtient une dispense de service :

- en tant que volontaire auprès d'un corps des sapeurs-pompiers ou d'un corps de protection civile, pour aide d'urgence;
- en tant que volontaire actif de la Croix-Rouge, au prorata de 5 jours ouvrables minimum par an.

Art. X 75. Le membre du personnel qui travaille comme président, assesseur ou secrétaire (adjoint) d'un bureau de vote ou d'un bureau de dépouillement lors d'élections, obtient une dispense de service :

- le jour des élections si normalement il devait travailler;
- le prochain jour ouvrable après les élections.

Art. X 76. § 1^{er}. Le membre du personnel qui est sportif de haut niveau peut obtenir une dispense de service pour certaines manifestations sportives dont la durée maximum est fixée à 90 jours ouvrables par an.

Le membre du jury international jouit d'un maximum de 20 jours ouvrables par an.

§ 2. Le manager de ligne du membre du personnel décide de l'octroi de la dispense de service, après avoir pris l'avis du manager de ligne compétent au sein du domaine politique pour les sports.

Art. X 77. Le membre du personnel obtient une dispense de service :

- pour le don de moelle osseuse, au prorata de 4 jours ouvrables maximum par prise,
- pour le don d'organes ou de tissus pour la durée nécessaire des examens, de l'hospitalisation et du rétablissement.

Art. X 78. Le membre du personnel peut obtenir une dispense de service pour l'accompagnement et l'assistance bénévoles de personnes handicapées et de malades pendant des voyages de vacances organisés pour ceux-ci à l'intérieur et à l'étranger, au prorata de la moitié du total des jours de congé avec un maximum de 5 jours ouvrables par an.

Art. X 79. Le membre du personnel peut obtenir une dispense de service le jour où il donne du sang, du plasma ou des plaquettes, avec un maximum d'un jour par mois.

Art. X 80. § 1^{er}. Le membre du personnel femme enceinte obtient une dispense de service pour la durée de l'examen prénatal qui a lieu pendant les heures de service.

§ 2. Le membre du personnel femme enceinte obtient une dispense de service pour allaitement sur le lieu du travail au prorata du temps nécessaire.

Art. X 81. § 1^{er}. Le manager de ligne détermine le mode suivant lequel les dispenses de service doivent être demandées et prises. Le règlement de travail fixe les certificats nécessaires pour motiver l'absence ou la demande.

§ 2. Le manager de ligne décide de l'octroi d'autres dispenses de service non prévues au présent arrêté.

TITRE XIV. — *Dispositions transitoires*

Art. X 82. La situation du crédit de maladie constitué au sein de l'entité d'origine le jour avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, est maintenue au sein des services des autorités flamandes.

Art. X 83. Par application de l'article X 25, § 4, le régime applicable avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté au pilote ayant la fonction générale ou la fonction de second ou de capitaine du bateau-pilote, est maintenu jusqu'à ce que le Ministre fonctionnel fait valoir sa compétence en la matière.

Art. X 84. § 1^{er}. Les fonctionnaires qui, dans le cadre de la restructuration des services des autorités flamandes, sont attribués à une agence autonomisée externe de droit privé par application de l'article 35 du décret cadre Politique administrative du 18 juillet 2003, conservent le régime des conditions de travail qui s'appliquait à eux en vertu du statut cadre avant l'attribution.

Ils conservent un droit au retour aux services des autorités flamandes pendant 4 ans, à compter de la date d'attribution par le biais des procédures du marché interne de l'emploi, pour lequel il peuvent introduire leur candidature.

Le fonctionnaire qui se voit refuser la demande de retour au cours des 4 ans à compter de la date d'attribution à l'agence autonomisée externe de droit privé, a néanmoins un droit au retour aux services des autorités flamandes et tombe sous le régime de la réaffectation.

§ 2. Les conventions conclues ou les dispositions réglementaires d'application avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et portant sur des régimes des conditions de travail s'appliquant à des membres du personnel mis à la disposition d'un autre employeur, sont maintenues.

Art. X 85. Les congés pour mission accordés avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont continués aux conditions applicables au moment de l'octroi.

Art. X 86. La période de congés non payés de 5 ans, visée à l'article X 62, § 1^{er}, 2^o, est réduite des périodes similaires de congés non payés que le fonctionnaire avait obtenues en vertu du statut dont il relevait avant l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. X 87. Le membre du personnel auquel un congé avait été accordé conformément à la réglementation en vigueur avant la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, bénéficie de ce congé jusqu'à la fin de la période pour laquelle le congé était accordé, sans pouvoir le prolonger, conformément à l'ancienne réglementation.

PARTIE XI. — LA PERTE DE LA QUALITE DE FONCTIONNAIRE ET LA CESSATION DEFINITIVE DES FONCTIONS

CHAPITRE I^{er}. — *Les raisons et conséquences pour le fonctionnaire*

Article XI 1. § 1^{er}. Personne ne peut perdre sa qualité de fonctionnaire avant l'âge de 65 ans, sauf aux cas fixés par les régimes de pensions ou par le présent arrêté.

§ 2. Il est mis fin d'office à la qualité de fonctionnaire le premier jour du mois qui suit son 65^{ème} anniversaire.

§ 3. Par dérogation au § 2, un fonctionnaire peut être maintenu, pour des raisons exceptionnelles, en service après son 65^e anniversaire pendant six mois au maximum, sans possibilité de prolongation.

Il conserve pendant cette période sa qualité de fonctionnaire.

La décision motivée est prise par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand chargé des affaires administratives et du Ministre flamand fonctionnellement compétent.

Art. XI 2. La suppression de l'emploi que le fonctionnaire exerce ne peut donner lieu à la perte de la qualité de fonctionnaire ou la démission.

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé reçoit une désignation adéquate au sein du marché interne de l'emploi.

Le fonctionnaire maintient son traitement, ses revendications à l'avancement de grade, d'échelle de traitement et de traitement.

Art. XI 3. Il est mis fin d'office et sans préavis à la qualité de fonctionnaire pour :

1^o le fonctionnaire dont la nomination a été jugée irrégulière dans le délai d'introduction d'un recours en annulation auprès du Conseil d'Etat, ou, si un tel recours a été introduit, pendant la procédure; ce délai n'est pas applicable au cas de fraude ou dol du fonctionnaire;

2^o le fonctionnaire qui ne satisfait plus à la condition de nationalité, qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques, qui ne satisfait plus aux lois de la milice ou dont l'inaptitude physique a été dûment constatée;

3^o le fonctionnaire qui abandonne son poste sans motif valable et reste absent pendant plus de dix jours;

4^o le fonctionnaire qui se trouve dans une situation dans laquelle l'application des lois civiles et pénales entraîne la cessation des fonctions;

5^o Le fonctionnaire qui, pour des raisons disciplinaires, est licencié d'office ou qui est révoqué.

Art. XI 4. § 1^{er}. Le fonctionnaire dont la nomination irrégulière au cas visé au XI 3, 1^o, n'est pas due à un cas de fraude ou de dol dans son chef, reçoit une indemnité de rupture qui correspond à un traitement de trois mois pour chaque tranche complète ou commencée de cinq ans d'emploi en tant que fonctionnaire des autorités flamandes.

Les cotisations patronales et ouvrières sont retenues de cette indemnité de rupture, pour l'assurance de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité, et elles sont versées ensemble avec les cotisations patronales. Lorsque ce paiement de cotisations ne suffit pas, l'employeur paie les cotisations patronales et ouvrières encore requises.

§ 2. Dans les autres cas visés à l'article XI 3, le licenciement a lieu sans préavis ou indemnité de rupture. L'employeur paie toutefois les cotisations patronales et ouvrières nécessaires à la reprise du fonctionnaire concerné dans le régime chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité.

§ 3. La durée de la période couverte par la retenue ou le paiement de cotisations patronales et ouvrières pour l'assurance de chômage, l'assurance-maladie (secteur des allocations) et l'assurance maternité ne peut dépasser l'emploi statutaire du fonctionnaire licencié, éventuellement majoré de la durée couverte par l'indemnité de rupture.

§ 4. Auprès des services des autorités flamandes, le licenciement est donné par l'autorité ayant compétence de nomination.

Art. XI 5. Entraînent la cessation définitive des fonctions :

1° la démission volontaire;

2° la mise à la retraite suite à l'âge ou l'incapacité médicale;

3° l'incapacité professionnelle définitivement constatée, telle que visée à l'article XI 8, § 1^{er}.

Les dispositions du point 3° du présent article sont également applicables au fonctionnaire stagiaire.

Art. XI 6. En cas de démission volontaire, le fonctionnaire ne peut quitter son service qu'à l'expiration d'un délai de préavis de 30 jours calendaires au moins, à moins que le délai de préavis ne soit raccourci de commun accord entre l'intéressé et l'autorité ayant compétence de nomination.

Une nomination définitive auprès d'une autre autorité est assimilée à une démission volontaire.

Art. XI 7. Le fonctionnaire qui a atteint l'âge de 60 ans est d'office mis à la retraite le premier jour du mois suivant le mois durant lequel, sans que l'incapacité définitive a été constatée, ses absences pour cause de maladie ont atteint un total de 222 jours ouvrables à compter de l'âge de 60 ans.

Le contingent de jours de vacances épargnés par application de l'article X 9, § 1^{er}, est payé.

Art. XI 8. § 1^{er}. Le fonctionnaire est déclaré définitivement inapte pour des raisons professionnelles s'il a obtenu l'évaluation "insuffisant" deux fois consécutives.

§ 2. Le licenciement entre en vigueur à l'expiration d'un délai de préavis, sans préjudice du § 4.

§ 3. Ce délai de préavis s'élève à 3 mois pour le fonctionnaire qui est en service depuis moins de 5 ans auprès des autorités flamandes. Ce délai est majoré de 3 mois au début de chaque nouvelle période de 5 ans d'ancienneté auprès des services des autorités flamandes.

Pour la fixation de l'ancienneté auprès des services des autorités flamandes est également valorisée l'ancienneté de service acquise auprès des autorités fédérales par le fonctionnaire qui, en vertu de la réforme de l'Etat, a été transféré ou qui a été transféré des autorités fédérales aux Communautés et Régions.

L'ancienneté est réduite des périodes ayant déjà été prises en ligne de compte pour l'octroi d'un préavis ou d'une indemnité de rupture.

Le délai de préavis commence le premier jour du mois suivant la notification du licenciement. La notification se fait par lettre recommandée et prend effet le troisième jour après l'envoi.

De commun accord entre l'autorité ayant compétence de nomination et le fonctionnaire, un délai de préavis plus long peut être convenu ou le délai de préavis peut être raccourci.

§ 4. L'autorité ayant compétence de nomination peut toutefois décider que le licenciement pour cause d'incapacité professionnelle commence immédiatement, moyennant le paiement d'une indemnité de rupture égale au traitement qui correspond à la durée d'un délai de préavis tel que fixé au § 3.

§ 5. En vue de la reprise du fonctionnaire dans le régime de l'assurance chômage, de l'assurance maladie (secteur allocations) et de l'assurance maternité, les cotisations ouvrières concernées sont retenues pendant le délai de préavis ou sur l'indemnité de rupture, et versées ensemble avec les cotisations patronales. Lorsque ce paiement de cotisations ne suffit pas, l'employeur paie les cotisations patronales et ouvrières encore requises.

Art. XI 9. La démission volontaire et la mise à la retraite sont autorisées et signées par l'autorité ayant compétence de nomination.

Le licenciement pour cause d'incapacité professionnelle est signé par l'autorité ayant compétence de nomination.

Art. XI 10. Le fonctionnaire ayant droit à la retraite est autorisé à porter le titre honorifique de sa fonction, à condition :

— qu'il compte au moins 20 ans d'ancienneté de service au moment de sa mise à la retraite, sauf en cas de mise à la retraite anticipée par suite d'un accident de travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle;

— qu'il n'ait pas obtenu une évaluation «insuffisant» pendant la dernière année avant sa mise à la retraite;

— qu'il n'ait pas obtenu une peine disciplinaire au cours de sa carrière, à moins que celle-ci ait été rayée entretemps.

CHAPITRE II. — *Le régime de licenciement pour les contractuels*

Art. XI 11. Les contractuels peuvent être licenciés par l'autorité de recrutement conformément au droit de travail. Sans préjudice de ce régime, le membre du personnel contractuel peut, en exécution de l'article IV 1, § 2, deuxième alinéa, être licencié par l'autorité de recrutement après une (1) évaluation «insuffisant» sur la façon dont la fonction est exercée.

CHAPITRE III. — *Disposition transitoire*

Art. XI 12. Pour ce qui concerne le fonctionnaire ayant au moins 60 ans à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, les jours de maladie qui lui ont été accordés à partir de l'âge de 60 ans en vertu de la réglementation en vigueur avant la date précitée, sont déduits des 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie mentionnés à l'article XI 7.

Art. XI 13. Par dérogation à l'article XI 7, le fonctionnaire qui a atteint l'âge de 60 ans n'est pas d'office mis à la retraite après 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie, mais après 365 jours calendaires d'absence pour cause de maladie :

1° soit s'il ne compte pas cinq années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension à la date où il atteint les 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie;

2° soit s'il ne compte pas vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension à la date où il atteint les 222 jours ouvrables d'absence pour cause de maladie et s'il relèverait en outre de l'application du règlement de la pension minimum garantie;

3° soit s'il compte vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension et pourrait bénéficier d'une pension minimum pour cause d'incapacité physique qui est plus favorable que la pension minimum pour cause d'âge ou d'ancienneté.

Pour le calcul des 365 jours calendaires d'absence pour cause de maladie visés à l'alinéa précédent, il n'est pas tenu compte des demi-jours d'absence au cours d'une période de prestations réduites pour cause de maladie.

PARTIE XII. — DISPOSITIONS ABROGATOIRES, TRANSITOIRES ET FINALES GENERALES

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions abrogatoires générales

Article XII 1. Est abrogé, pour ce qui concerne le statut du personnel du Ministère de la Communauté flamande, l'arrêté suivant, à l'exception des articles réglant la carrière administrative et le statut pécuniaire :

— l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2002 portant organisation du Ministère de la Communauté flamande et statut du personnel, tel qu'il a été modifié.

Art. XII 2. § 1^{er}. Pour ce qui concerne le statut du personnel des organismes publics flamands :

— l'arrêté suivant est abrogé, à l'exception des articles réglant la carrière administrative et le statut pécuniaire :

- l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 juin 2000 réglant le statut du personnel de certains organismes publics flamands, tel qu'il a été modifié;

— les arrêtés suivants sont maintenus, à l'exception des articles portant sur une matière qui est réglée par le présent arrêté et qui sont abrogés :

1° l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 mars 2002 portant règlement spécifique du statut du personnel de la "Vlaamse Landmaatschappij" (Société flamande terrienne)

2° l'arrêté du Gouvernement flamand du 22 septembre 2000 portant organisation de "Export Vlaanderen" (Office des Exportations de la Flandre) et règlement spécifique du statut du personnel, tel qu'il a été modifié

3° l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du "Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs" (Service des Travaux d'Infrastructure de l'Enseignement subventionné) et règlement spécifique du statut de son personnel

4° l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 septembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel du "Dienst voor de Scheepvaart" (Office de la Navigation)

5° l'arrêté du Gouvernement flamand du 26 novembre 2004 portant organisation de "Kind en Gezin" (Enfance et Famille) et règlement spécifique du statut de son personnel

6° l'arrêté du Gouvernement flamand du 5 décembre 2003 portant règlement spécifique du statut du personnel de la « NV Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen » (société anonyme du Canal maritime et de la Gestion foncière des Voies navigables pour la Flandre)

7° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation de la "Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest" (Société publique des Déchets de la Région flamande) et règlement spécifique du statut de son personnel

8° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 octobre 2003 portant organisation du "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) et règlement spécifique du statut de son personnel

9° l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 mai 2003 portant organisation de la "Vlaamse Huisvestingsmaatschappij" (Société flamande du Logement) et règlement spécifique du statut de son personnel

10° l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 décembre 2004 portant organisation du « Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen » (Institut flamand pour l'Entreprise indépendante) et règlement spécifique du statut de son personnel

11° l'arrêté du Gouvernement flamand du 18 mars 2005 portant organisation du secrétariat permanent du "Vlaamse Onderwijsraad" (Conseil flamand de l'Enseignement) et règlement spécifique du statut de son personnel

12° l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 juin 2003 portant organisation de la "Vlaamse Huisvestingsmaatschappij" (Société flamande du Logement) et règlement spécifique du statut de son personnel

13° l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2003 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la "Vlaamse Reguleringinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt" (Autorité de régulation flamande pour le marché du gaz et de l'électricité)

§ 2. Pour ce qui est du statut du personnel des organismes publics flamands, les arrêtés suivants sont maintenus, à l'exception des articles portant sur une matière qui est réglée par le présent arrêté, sans préjudice cependant des articles impliquant des obligations imposées par la législation sur les hôpitaux portant sur l'avis y étant prescrit :

— l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel » (Hôpital psychiatrique public de Geel)

— l'arrêté du Gouvernement flamand du 4 mars 2005 portant règlement spécifique du statut du personnel du « Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Rekem » (Hôpital psychiatrique public de Rekem)

Art. XII 3. Est abrogé, pour ce qui concerne le statut du personnel des établissements scientifiques flamands, l'arrêté suivant, à l'exception des articles réglant la carrière administrative et le statut pécuniaire :

l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 janvier 1997 portant statut et organisation des établissements scientifiques flamands et statut de leur personnel, tel qu'il a été modifié

CHAPITRE II. — Dispositions finales générales

Art. XII 4. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2006 pour les membres du personnel étant attribués, en vertu des arrêtés de migration, aux entités, aux conseils ou à l'établissement qui entrent juridiquement en vigueur à cette date. Ensuite, le présent arrêté entre en vigueur de façon phasée, conformément avec les dates d'entrée en vigueur juridique de ces entités, ces conseils ou cet établissement, pour le personnel ayant été migré vers ces entités, ces conseils ou cet établissement.

Jusqu'à ces dates d'entrée en vigueur, les statuts existants continuent à s'appliquer au personnel n'ayant pas encore été migré vers les entités, les conseils ou l'établissement.

Art. XII 5. Les arrêtés suivants entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2006 :

— l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 mai 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux départements et aux agences autonomisées;

— l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 décembre 2005 portant affectation des membres du personnel des services, institutions et personnes morales qui relèvent de la Communauté flamande et/ou de la Région flamande aux conseils consultatifs stratégiques.

Art. XII 6. Le présent arrêté peut être dénommé "statut du personnel flamand" et abrégé en "VPS" en langue néerlandaise.

Art. XII 7. Le Ministre flamand qui a les affaires administratives dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 13 janvier 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
Y. LETERME

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,
G. BOURGEOIS

Annexe 1^{re}

LIAISON DIPLOME – NIVEAU ADMINISTRATIF

1. Les diplômes et certificats suivants sont, selon le niveau administratif, pris en considération pour le recrutement auprès des services des autorités flamandes :

Niveau A :

diplômes de master à orientation académique, délivrés par :

— les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités ou les établissements y assimilés par la loi ou par décret;

— un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés;

— un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

Niveau A (mesure transitoire) :

a) diplômes de licencié, de docteur, de pharmacien, d'ingénieur civil, d'ingénieur agricole, d'ingénieur commercial, d'ingénieur en chimie et en industries agricoles, d'ingénieur civil-architecte, de bio-ingénieur, de médecin, de dentiste ou de vétérinaire, délivrés par les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités, ou par les établissements d'enseignement supérieur de deux cycles créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou par l'une des Communautés; ou par les études ont comporté au moins quatre années, même si une partie de ces études n'a pas été accomplie dans un des établissements d'enseignement précités, ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

b) diplômes de licencié en sciences commerciales, d'ingénieur commercial, de licencié en sciences administratives, de licencié-traducteur, de licencié-interprète, de licencié en sciences nautiques, d'ingénieur industriel, d'architecte ou de licencié en communication appliquée, de licencié en kinésithérapie et de licencié en organisation du travail et santé, délivrés par un établissement d'enseignement supérieur de deux cycles créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

c) diplômes d'architecte d'intérieur, de licencié en développement de produits, de maître de musique, d'arts plastiques, d'art dramatique, d'art audio-visuel, de design de produits ou en conservation-restauration, délivrés par un établissement d'enseignement supérieur de deux cycles créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury institué par cette Communauté;

d) certificats délivrés à ceux qui ont terminé avec fruit les études de la section polytechnique ou de la section "Toutes Armes" de l'Ecole royale militaire et qui sont habilités à porter le titre d'ingénieur civil ou celui de licencié, avec la qualification déterminée par le Roi, en vertu de la loi du 11 septembre 1933 sur la protection des titres de l'enseignement supérieur.

e) diplôme délivré par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de licencié délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'outre-mer à Anvers, si les études ont comporté au moins quatre années;

f) diplôme de licencié en sciences commerciales, de licencié en sciences administratives, d'ingénieur commercial, de licencié-traducteur ou de licencié-interprète, délivrés par des établissements d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par des établissements d'enseignement technique - classés comme instituts supérieurs de commerce A5 - ou par un jury institué par l'Etat;

g) diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle de cinq ans par la section des sciences administratives de l'Institut d'enseignement supérieur Lucien Cooremans à Bruxelles ou par le "Hoger Instituut voor Bestuurs- en Handelswetenschappen" à Ixelles ou par le "Provinciaal Hoger Instituut voor Bestuurswetenschappen" à Anvers.

Niveau B :

a) diplômes de bachelor, délivrés par :

— un établissement d'enseignement supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés;

— un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

b) diplôme d'une section de l'enseignement supérieur d'un cycle et de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés;

Niveau B (mesure transitoire) :

a) certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle supérieur;

b) diplôme de géomètre-expert immobilier;

c) diplôme de géomètre des mines;

d) un diplôme délivré dans une formation initiale d'un cycle ou dans une formation initiale des enseignants d'un cycle par un institut supérieur créé, agréé ou subventionné par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande;

e) diplôme ou certificat de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études, soit par les universités belges, y compris les écoles rattachées à ces universités, les établissements y assimilés par la loi ou les établissements d'enseignement supérieur de deux cycles créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou l'une des Communautés, soit par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;

f) diplôme d'ingénieur-technicien délivré après des cours supérieurs techniques du deuxième degré;

- g) certificat de l'enseignement supérieur pédagogique de type court de promotion sociale, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par la Communauté flamande ou par un jury de la Communauté flamande;
- h) certificat attestant la réussite des deux premières années d'études de la section polytechnique ou de la section " Toutes Armes " de l'Ecole royale militaire;
- i) diplôme de l'enseignement supérieur artistique ou technique du 3e, 2e ou 1^{er} degré délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par une des Communautés.
- j) diplôme délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par l'Université coloniale de Belgique à Anvers ou diplôme de candidature délivré par l'Institut universitaire des Territoires d'outre-mer à Anvers;
- k) diplôme de candidature délivré après un cycle d'au moins deux années d'études par une école d'enseignement technique supérieur du troisième degré ou par un établissement d'enseignement technique, classé comme institut supérieur de commerce dans la catégorie A5;
- l) diplôme de conducteur civil délivré par une université belge;
- m) diplôme d'ingénieur technicien délivré par une école supérieure technique du deuxième degré;
- n) diplôme d'agrégé de l'enseignement secondaire inférieur, d'instituteur primaire, d'institutrice primaire ou d'institutrice gardienne;
- o) diplôme de gradué en sciences agronomiques, délivré conformément aux dispositions de l'article 8 de l'arrêté royal du 31 octobre 1934 fixant les conditions de collation des diplômes d'ingénieur agronome, d'ingénieur-chimiste agricole, d'ingénieur des eaux et forêts, d'ingénieur agronome colonial, d'ingénieur horticole, d'ingénieur du génie rural, d'ingénieur des industries agricoles, tel qu'il a été modifié par l'arrêté royal du 16 juillet 1936;
- p) diplôme délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur du premier degré et de plein exercice, créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury constitué par le Gouvernement;
- q) diplôme délivré par un établissement d'enseignement technique supérieur créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury constitué par le Gouvernement et classé dans une des catégories suivantes : A1, A6/A1, A7/A1, C1/A1, A8/A1, A1/D, A2/An, C1/D, C5/C1/D, C1/An ou par un jury constitué par le Gouvernement;
- r) diplôme classé dans la catégorie B3/B1, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique créé subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant, lors de l'admission, un diplôme d'études secondaires supérieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé ou un diplôme d'une section classée en catégorie B3/B2, délivré par un établissement d'enseignement technique créé subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant, lors de l'admission, un diplôme d'études secondaires inférieures complètes ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;
- s) diplôme de l'enseignement supérieur d'un cycle et de plein exercice, délivré par les établissements créés, subventionnés ou agréés par l'Etat ou l'une des Communautés ou par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés.

Niveau C :

- a) certificat d'enseignement secondaire supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire;
- b) diplôme d'aptitude donnant accès à l'enseignement supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat ou d'une des Communautés pour l'enseignement secondaire;
- c) diplôme délivré à la suite de l'examen prévu à l'article 5 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949;
- d) brevet d'hospitalier ou hospitalière, d'assistant ou assistante en soins hospitaliers ou d'infirmier ou infirmière, délivré, soit par une section de nursing créée, subventionnée ou agréée par l'Etat ou l'une des Communautés dans la catégorie des écoles professionnelles secondaires complémentaires, soit par un jury institué par l'Etat ou l'une des Communautés;
- e) diplôme de l'enseignement secondaire, délivré dans l'enseignement secondaire général, technique, artistique ou professionnel par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une des Communautés ou par le jury de la Communauté flamande;
- f) certificat de fin d'étude de la deuxième année du troisième degré de l'enseignement secondaire professionnel, délivré par un établissement créé, agréé ou subventionné par l'Etat ou une des Communautés;
- g) certificat, diplôme ou brevet d'enseignement maritime du cycle secondaire supérieur;
- h) diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur d'un établissement d'enseignement technique, créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou l'une des Communautés, délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes.

Niveau C (Mesures transitoires) :

- a) certificat délivré à la suite d'une des épreuves préparatoires prévues aux articles 10, 10bis et 12 des lois sur la collation des grades académiques et le programme des examens universitaires, coordonnées le 31 décembre 1949, telles que ces dispositions étaient rédigées avant le 8 juin 1964;
- b) diplôme ou certificat de l'enseignement moyen supérieur, homologué ou délivré par le jury de l'Etat pour l'enseignement moyen supérieur;
- c) diplôme agréé ou accepté de fin d'études moyennes du degré supérieur (section commerciale);
- d) diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement moyen supérieur obtenu avec fruit;
- e) diplôme homologué d'école technique secondaire supérieure ou certificat de fin d'études d'une école technique secondaire supérieure, délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, terminées avec fruit, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou diplôme d'école technique secondaire supérieure, délivré par le jury de l'Etat;
- f) diplôme ou certificat de fin d'études d'école technique secondaire supérieure - anciennes catégories A2, A6/A2, A6/C1/A2, A7/A2, A8/A2, A2A, C1, C1A, C5/C1, C1/A2 -, délivré après un cycle de trois années d'études secondaires supérieures, terminées avec fruit, par un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par un jury de l'Etat;

g) diplôme homologué d'enseignement artistique secondaire supérieur de plein exercice, délivré conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 10 février 1971 fixant l'équivalence du niveau des études des établissements d'enseignement artistique à celui de l'école technique secondaire supérieure et déterminant les conditions dans lesquelles les diplômes sont délivrés et de l'arrêté royal du 25 juin 1976 réglant les études de certaines divisions secondaires supérieures des établissements d'enseignement artistique de plein exercice;

h) diplôme ou certificat de fin d'études, brevet ou attestation d'études de la sixième année de l'enseignement artistique ou professionnel secondaire supérieur de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat;

i) brevet ou certificat de fin d'études délivré après la fréquentation du cycle secondaire supérieur d'une section professionnelle d'un établissement d'enseignement technique créé, subventionné ou agréé par l'Etat et classé dans l'une des catégories A4, C3, C2 ou C5;

j) diplôme délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes, par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B1, créé, subventionné ou agréé par l'Etat;

k) diplôme ou certificat de fin d'études délivré après un cycle d'au moins sept cent cinquante périodes par un établissement d'enseignement technique classé dans la catégorie B3/B2, créé, subventionné ou agréé par l'Etat et exigeant lors de l'admission un diplôme d'études secondaires inférieures ou la réussite d'un examen d'entrée y assimilé;

l) diplôme de fin d'études, certificat d'études ou attestation de fréquentation avec fruit de la sixième année d'enseignement général, technique, artistique ou professionnel secondaire de plein exercice, délivré par un établissement créé, subventionné ou agréé par l'Etat ou par l'une des Communautés.

Niveau D :

Aucun diplôme ou certificat d'études n'est requis.

2. Sont admis également les diplômes et certificats d'études obtenus selon un régime étranger qui, en vertu de traités ou de conventions internationales ou en application de la procédure d'octroi de l'équivalence prévue par la loi du 19 mars 1971 relative à l'équivalence des diplômes et certificats d'études étrangers, sont déclarés équivalents à l'un des diplômes ou certificats d'études visés dans la présente liste.

3. Par dérogation au point 2 et par application de la directive du Conseil de la CEE du 21 décembre 1988 relative à un système général de reconnaissance des diplômes d'enseignement supérieur qui sanctionnent des formations professionnelles d'une durée minimale de trois ans, sont pris en considération pour l'admission aux services des autorités flamandes :

a) le diplôme, certificat ou brevet délivré à l'issue d'un cycle, d'études post-secondaire, qui est prescrit par un autre Etat membre des Communautés européennes pour l'admission à une fonction correspondante sur son territoire ou pour l'exercice de cette fonction et qui a été obtenu dans un Etat membre des Communautés européennes;

b) le fait que la fonction correspondante a été exercée à temps plein pendant deux ans au moins au cours des dix années précédentes dans un autre Etat membre des Communautés européennes où l'accès à cette fonction n'est pas réglementé, pour autant que l'intéressé est titulaire d'un ou de plusieurs titres de formation :

— qui ont été délivrés par une autorité compétente dans un Etat membre des Communautés européennes qui a été désignée conformément aux dispositions légales et du droit administratif de cet Etat

— attestant que le titulaire a suivi avec fruit un cycle d'études post-secondaire de trois ans au moins ou des études partielles équivalentes à une université ou un établissement d'enseignement supérieur ou un autre établissement du même niveau de formation dans un Etat membre des Communautés européennes et, le cas échéant, qu'il a suivi avec fruit la formation professionnelle requise en complément du cycle d'études post-secondaire et qui l'ont préparé à l'exercice de cette profession.

Dans le cadre d'un concours de recrutement déterminé, Selor est chargé de réceptionner les candidatures des porteurs des titres visés au point 3, lettres a et b.

Afin de connaître la valeur des titres présentés, l'administrateur délégué soumet les titres pour avis aux autorités d'enseignement compétentes.

Il prend ensuite les décisions prescrites par l'article 8, § 2, des directives, y compris celles relatives à l'application éventuelle des dispositions compensatoires prévues à l'article 4.

4. Par dérogation au point 2, l'admission aux services des autorités flamandes est également régie par les dispositions de la directive du Conseil de la CEE du 18 juin 1992 relative à un deuxième système général de reconnaissance des formations professionnelles dans l'enseignement supérieur de moins de trois ans et des formations professionnelles dans l'enseignement secondaire.

Dans le cadre d'un concours de recrutement déterminé, Selor est chargé de réceptionner les candidatures des porteurs des titres visés aux articles 3, 5 et 6 de la directive.

Afin de connaître la valeur des titres présentés, l'administrateur délégué soumet les titres pour avis aux autorités d'enseignement compétentes.

Il prend ensuite les décisions prescrites par l'article 12, § 2, des directives, y compris celles relatives à l'application éventuelle des dispositions compensatoires prévues par les articles 4, 5 et 7.

5. Les directives qui compléteraient ou remplaceraient les directives énoncées aux points 3 et 4, sont applicables de droit pour ce qui concerne l'admissibilité de personnes aux services des autorités flamandes, sauf au cas où elles auraient une répercussion sur des dispositions auxquelles des mesures d'adaptation doivent être appliquées ou qui changeraient les compétences conférées au Secrétaire permanent au recrutement.

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes.

Bruxelles, le 13 janvier 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
Y. LETERME

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,
G. BOURGEOIS

Carrière administrative et statut pécuniaire : Statut applicable			
1) Domaines politiques	Entité	Forme juridique	Statut applicable
« Services du Ministre-Président » pour la politique générale du gouvernement	DEPARTEMENT	département	Statut du personnel flamand (SPF)
	Studiedienst van de Vlaamse regering	AAI	SPF
	Interne Audit van de Vlaamse Administratie	AAI (sui generis)	SPF
	Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen (AGIV)	AAE	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VLM
	VZW De Rand		
« Affaires administratives »	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Agentschap voor Facilitair management	AAI	SPF
	Agentschap voor overheidspersoneel	AAI	SPF
	Agentschap voor Binnenlands Bestuur	AAI	SPF
	Vlaams Agentschap voor Rekrutering en Selectie	AAE de droit privé	
« Finances et budget »	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Vlaamse belastingdienst	AAI	SPF
	Centrale Accounting	AAI	SPF
« Politique extérieure, commerce extérieur, coopération internationale et tourisme »	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking	AAI	SPF
	Vlaams agentschap voor Internationaal Ondernemen (FIT)	AAE	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme Export Vlaanderen
	Toerisme Vlaanderen	AAI resp. jur.	Arrêté de base OPF
« Economie, Sciences et Innovation »	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Agentschap Economie	AAI	SPF
	Vlaams Agentschap Ondernemen	AAI resp. jur.	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VIZO
	NV Participatiemaatschappij Vlaanderen		
	NV Limburgse Reconvertiemaatschappij		
	NV Vlaamse Participatiemaatschappij		
	Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie	AAI resp. jur.	IWT

1) Domaines politiques	Entité	Forme juridique	Statut applicable
« Enseignement et Formation »	<i>Vlaamse Instelling voor Technologisch onderzoek</i>	AAI resp. jur.	
	Fonds Wetenschappelijk onderzoek	AAI resp. jur.	
	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Agentschap voor Onderwijscommunicatie	IVA	SPF
	Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs (AGIOon)	AAI resp. jur.	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme DIGO
	Onderwijs dienstencentrum leerplichtonderwijs	AAI	SPF
	Onderwijs dienstencentrum Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs	AAI	SPF
	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Zorg en Gezondheid	AAI	SPF
	Jongerenwelzijn	AAI	SPF
« Aide sociale, Santé publique et Famille »	Inspectie Welzijn en Volksgezondheid	AAI	SPF
	Openbaar Psychiatrisch Ziekenhuis te Geel	AAE	Arrêté de base OPF+ arrêtés spécifiques de l'organisme
	Hôpital psychiatrique public de Rekem	AAE	Arrêté de base OPF+ arrêtés spécifiques de l'organisme
	Kind & Gezin	AAI resp. jur.	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme Kind & Gezin
	Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap	AAI resp. jur.	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VFSIPH
	Vlaams Zorgfonds	IVA RP - fonds	-
	Fonds Jongerenwelzijn	IVA RP - fonds	-
	Vlaams Infrastructuurfonds voor Persoonsgebonden Aangelegenheden	IVA RP - fonds	
	DEPARTEMENT	Département	SPF
	Kunsten en Erfgoed	AAI	SPF
« Culture, Jeunesse, Sports et Médias »	Sociaal-cultureel werk	AAI	SPF
	BLOSO	AAI resp. jur.	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme BLOSO
	Vlaams Regulator voor de Media	AAE	SPF
	<i>Vlaamse Radio- en Televisiecomroep</i>		
	<i>Vlaamse Opera</i>		
« Travail et Economie sociale »	DEPARTEMENT	Département	SPF

1) Domaines politiques	Entité	Forme juridique	Statut applicable
	Vlaams Subsidieagentschap voor werk en Sociale Economie VDAB	AAI AAE	SPF - Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VDAB - BVR Instructiepersoneel VDAB
	Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming (SYNTRA Vlaanderen) NV met sociaal oogmerk Werkhouding	AAE AAE de droit privé	Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VIZO
« Agriculture et Pêche »	DEPARTEMENT Agentschap voor Landbouw en Visserij (ALV) Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek (ILVO) vzw Vlaams centrum voor Argo- en Visserijmarketing	Département AAI AAI AAE de droit privé	SPF SPF PSWI
« Environnement, Nature et Energie »	DEPARTEMENT Vlaams Energieagentschap Agentschap voor Natuur en Bos (ANB) Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO) Vlaamse Milieumaatschappij voor Water en Lucht Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij Vlaamse Landmaatschappij (VLM) Vlaamse Reguleringsinstantie voor de elektriciteits- en gasmarkt (VREG)	Département AAI AAI AAI AAI resp. jur. AAI resp. jur. AAE AAE	SPF SPF SPF PSWI Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VMM Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme OVAM Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme VLM VREG
« Mobilité et Travaux publics »	DEPARTEMENT (y compris centre de services) Agentschap Infrastructuur Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn De Scheepvaart Waterwegen en Zeekanaal	Département AAI AAI AAE AAE AAE	SPF SPF SPF Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme DS Arrêté de base OPF + arrêtés spécifiques de l'organisme NV Zeekanaal

1) Domaines politiques	Entité	Forme juridique	Statut applicable
« Aménagement du territoire, politique du logement et patrimoine immobilier »	DEPARTEMENT	Département	SPF
	RO Vlaanderen	AAI	SPF
	Wonen Vlaanderen	AAI	SPF
	Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed	AAI	SPES
	Inspectie RWO	AAI	SPF
	Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen	AAE	Arrêté de base OPF+ arrêtés spécifiques de l'organisme VHM

* Les agences mentionnées en caractères italiques soit ne relèvent pas du champ d'application du statut cadre, soit sont de droit privé (pour lesquelles le Gouvernement flamand n'arrête pas le statut).

2) Conseils consultatifs stratégiques	Personnel de secrétariat	
<i>Vlaamse adviesraad voor Bestuurszaken</i>		SPF
<i>Strategische Adviesraad Buitenlands Beleid, Buitenlandse Handel, Internationale samenwerking en Toerisme</i>		SPF
<i>Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie</i>		SPF
<i>Strategische Adviesraad van het Vlaams Welzijns- en Gezondheidsbeleid</i>		SPF
<i>Raad voor Cultuur, Jeugd, Sport en Media</i>		SPF
Vlaamse Onderwijsraad		Arrêté de base OPF
Sociaal Economische Raad van Vlaanderen		SERV
<i>Strategische Adviesraad voor Landbouw en Visserij</i>		SPF
Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen (MIINA-raad)		SPF
Mobiliteitsraad van Vlaanderen (MORA)		SPF
Ruimtelijke Ordening Onroerend erfgoed (SARO)		SPF
<i>Strategische Adviesraad Wonen</i>		SPF

* Les conseils consultatifs stratégiques mentionnés en caractères italiques sont en phase de création.

3) L'Enseignement communautaire	Arrêté de base OPF
Légende – statuts :	
SPF =	- l'arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2002 portant organisation du département de la Communauté flamande et statut du personnel, tel qu'il a été modifié en dernier lieu
Arrêté de base =	- l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 juin 2000 réglant le statut du personnel de certains organismes publics flamands, tel qu'il a été modifié en dernier lieu
SPES =	- l'arrêté du Gouvernement flamand du 28 janvier 1997 portant statut et organisation des établissements scientifiques flamands et statut de leur personnel, tel qu'il a été modifié en dernier lieu
VREG =	- l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 février 2003 fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la "Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Electriciteits- en Gasmarkt" (Autorité de régulation flamande pour le marché du gaz et de l'électricité)
BVR Instructie-personeel VDAB =	- l'arrêté du Gouvernement flamand du 30 mars 1994 fixant le statut du personnel de formation et du personnel d'encadrement technique engagé sous contrat de travail par le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle)
IWT :	- L'arrêté du Gouvernement flamand du 10 décembre 2004 fixant le règlement du statut du personnel du "Vlaams Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie" (Institut pour l'Encouragement à l'Innovation par la Recherche scientifique et technologique en Flandre)

Vu pour être annexé à l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 janvier 2006 fixant le statut du personnel des services des autorités flamandes.

Bruxelles, le 13 janvier 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,

G. BOURGEOIS