

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE

N. 2006 — 4691

[C — 2006/02144]

16 NOVEMBER 2006. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit dat ik de eer heb aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, steunt op het generiek koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van managementfuncties binnen de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

In het kader van wens van de Regering om het principe van mandaten te veralgemenen en met het oog op de harmonisering van de regels inzake het federaal administratief openbaar ambt, wordt het systeem van management- en staffuncties thans ingevoerd in de volgende instellingen van openbaar nut: het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers, de Regie der Gebouwen, het Federaal Planbureau.

Het systeem werd in het verleden reeds ingevoerd bij het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, het Federaal Kenniscentrum voor de gezondheidszorg en het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de voedselketen en zal in de nabije toekomst nog worden ingevoerd bij andere instellingen van openbaar nut zoals de Pensioendienst voor de overheidssector, het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau, het Nationaal Geografisch instituut, het Instituut voor de Veteranen en de Centrale dienst voor Sociale en Culturele Actie van het Ministerie van Defensie.

De Raad van State heeft in zijn advies nr. 41.364/3 van 17 oktober 2006 opgemerkt

1. dat, in zoverre het ontworpen besluit van toepassing is op het Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten, de rechtsgrond geboden wordt door art. 199, 2e lid van de Programmawet van 9 juli 2004, dat echter nog niet in werking is getreden, en dat in het vijfde lid van de aanhef de verwijzing naar artikel 197 van de programmawet van 9 juli 2004 weggelaten dient te worden, en dat het zesde lid van de aanhef evenals artikel 32 dienen weggelaten te worden;

2. dat het grondwettelijk beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie in voorliggend besluit geschonden wordt in de artikelen 5, § 3 en 8, § 1, 5°;

3. dat wat de Regie der Gebouwen betreft, het in uitvoering van artikel 4, § 1, 2e lid van de wet van 1 april 1971 houdende oprichting van een Regie der Gebouwen, niet aan de Minister die de Regie der Gebouwen binnen zijn bevoegdheden heeft, toekomt om de andere management- en staffuncties te bepalen, zoals bepaald in artikel 3, § 3 van het ontwerp, maar aan de Koning;

4. dat nog steeds wat de Regie der Gebouwen betreft, de bepalingen van het ontwerp, en meer bepaald de artikelen 16 (onverenigbaarheden) en 31 (continuïteit in de uitoefening van de leidinggevende functies tot de mandaathouders worden aangesteld), in overeenstemming dienen te worden gebracht met respectievelijk de artikelen 4, § 4 en 7 van de voormelde wet van 1 april 1971.

1. De rechtsgrond voor het Agentschap voor de oproepen van de hulpdiensten.

Er werd beslist het Agentschap te verwijderen uit het toepassingsgebied in artikel 1 van het ontwerp en het artikel 32 zoals oorspronkelijk bepaald in dit ontwerp in te trekken.

Dit Agentschap was binnen dit ontwerp de enige instelling met een beheersorgaan. Het verwijderen van dit agentschap riskeert het toepassingsgebied te verengen tot enkel die instellingen van het type A terwijl het de betrachting is een ontwerp op te stellen dat generiek is voor alle instellingen van openbaar nut.

Om deze finaliteit te bewaren en die instellingen die binnen afzienbare tijd ook zullen gevat zijn door deze bepalingen, bij eenvoudige opsmoming in het toepassingsgebied te kunnen opnemen, werd in de tekst van het ontwerp een onderscheid gemaakt tussen de instellingen van openbaar nut met en zonder beheersorgaan.

2. het grondwettelijk beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie.

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION

F. 2006 — 4691

[C — 2006/02144]

16 NOVEMBRE 2006. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté est basé sur l'arrêté royal générique du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics de programmation.

Conformément au souci du Gouvernement de généraliser le principe des mandats, et en vue de l'harmonisation des règles relatives à la fonction publique administrative fédérale, le système des fonctions de management et d'encadrement est actuellement instauré au sein des organismes d'intérêt public suivants : l'Agence fédérale pour l'Accueil des demandeurs d'asile, la Régie des Bâtiments, le Bureau fédéral du Plan.

Le système a déjà été instauré dans le passé au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre fédéral d'expertise des soins de santé et l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire. Il sera encore instauré dans un avenir proche au sein d'autres organismes d'intérêt public tels que le Service des pensions pour le secteur public, le Bureau d'Intervention et de Restitution belge, l'Institut géographique national, l'Institut pour les Vétérans et le Service central d'Action sociale et culturelle du Ministère de la Défense.

Le Conseil d'Etat a noté dans son avis n° 41.364/3 du 17 octobre 2006 :

1. que, dans la mesure où le projet d'arrêté s'applique à l'Agence pour les appels vers les services d'urgence, la base légale réside dans l'art. 199, alinéa 2 de la Loi-programme du 9 juillet 2004, qui n'est toutefois pas encore entré en vigueur, et qu'à l'alinéa 5 du préambule, il faut supprimer la référence à l'article 197 de la loi-programme du 9 juillet 2004, et que l'alinéa 6 du préambule de même que l'article 32 doivent être supprimés;

2. que le principe constitutionnel d'égalité et de non discrimination est violé dans le présent arrêté aux articles 5, § 3 et 8, § 1<sup>er</sup>, 5°;

3. qu'en ce qui concerne la Régie des Bâtiments, en exécution de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1971 portant création d'une Régie des Bâtiments, il n'appartient pas au Ministre qui a la Régie des Bâtiments dans ses attributions de fixer les autres fonctions de management et d'encadrement, telles que visées à l'article 3, § 3 du projet, mais au Roi;

4. que, toujours en ce qui concerne la Régie des Bâtiments, les dispositions du projet, et plus particulièrement les articles 16 (incompatibilités) et 31 (continuïté dans l'exercice des fonctions dirigeantes jusqu'à la désignation des titulaires de mandat), doivent être mis en concordance avec, respectivement, les articles 4, § 4 et 7 de la loi précitée du 1<sup>er</sup> avril 1971.

1. La base légale pour l'Agence pour les appels vers les services d'urgence.

Il a été décidé de supprimer l'Agence du champ d'application à l'article 1<sup>er</sup> du projet et de retirer l'article 32 tel que défini à l'origine dans ce projet.

Cette Agence était le seul organisme dans ce projet à disposer d'un organe de gestion. La suppression de cette agence risque de réduire le champ d'application aux seuls organismes du type A alors que l'objectif est de rédiger un projet qui est générique pour tous les organismes d'intérêt public.

Pour conserver cette finalité et pour pouvoir insérer, par la voie d'une simple énumération, les organismes qui seront prochainement également concernés par ces dispositions, une distinction a été opérée dans le texte du projet entre les organismes d'intérêt public avec et sans organe de gestion.

2. Le principe constitutionnel d'égalité et de non discrimination.

Voor wat betreft artikel 5, § 3 volgens hetwelk de jaren gepresteerd als titularis van minstens een graad van rang 13 en/of in de vakklass A3 van het federaal administratief openbaar ambt of van een gelijkwaardige graad van rang of klasse binnen de gefedereerde entiteiten steeds in aanmerking genomen worden voor de berekening van de zes jaar managementervaring terwijl dit in het voormeld koninklijk besluit van 29 oktober 2001, en meer in het bijzonder artikel 26, slechts mogelijk was ten titel van overgangsmaatregel bij de eerste aanstellingen van de mandaathouders, dient aangestipt te worden dat de intentie bestaat om al de koninklijke besluiten die het statuut van de houders van een managementfunctie regelen in dezelfde zin aan te passen. Voor wat betreft artikel 8, § 1, 5° werd de tekst aangepast conform de bepalingen van voormeld generiek koninklijk besluit van 29 oktober 2001 zodat de ambtenaren die deel uitmaken van de selectiecommissie uit een andere instelling van openbaar nut moeten komen dan diegene waarvoor de selectie wordt georganiseerd.

3. de bevoegdheid tot het bepalen van de andere management- en staffuncties.

In alle andere (ontwerpen van) koninklijke besluiten met betrekking tot het statuut van de houders van een management- of staffunctie binnen de instellingen van openbaar nut, wordt bepaald dat dit de bevoegdheid is van de Koning bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit en na akkoord van de Ministers die Begroting en Ambtenarenzaken. Om redenen van uniformiteit wordt art.3, § 3 in deze zin aangepast.

4. onverenigbaarheden en continuïteit in de uitoefening van de leidinggevende functies tot de mandaathouders worden aangesteld.

Het hoge Rechtscollege haalt aan dat deze bepaling van het ontwerpbesluit ruimer is dan het systeem voorzien bij de oprichtingswet. Dit is inderdaad zo, maar anderzijds is het ook zo dat het de wil is van Regie zich in te schrijven in het algemeen regime zoals dit voorzien is in dit ontwerp, behalve wat betreft sommige bepalingen inzake de selectie en de aanstelling van de eerste aanstellingen. Inderdaad, artikel 16 dat de onverenigbaarheden regelt, maakt integraal deel uit van die bepalingen die van toepassing zullen zijn daar artikel 2 van het besluit dat de eerste aanstellingen bij de Regie der Gebouwen regelt, artikel 16 niet herneemt in zijn opsomming van tijdelijk buiten werking gestelde artikelen. Derhalve is het de expliciete wil om het algemeen stelsel van onverenigbaarheden van toepassing te verklaren.

Wat de uitoefening van de leidinggevende functies betreft tot aan de aanstelling van de mandaathouders, kan men dezelfde redenering als hiervoor aanhouden: het generieke artikel 31 wordt niet opgenomen in de limitatieve opsomming van artikel 2 van het besluit dat de eerste aanstellingen bij de Regie der Gebouwen regelt.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,  
Van Uwe Majesteit,  
De zeer eerbiedige en zeer getrouwe dienaars,  
De Minister van Financiën,  
D. REYNDERS  
De Minister van Economie,  
M. VERWILGHEN  
De Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie,  
Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen,  
C. DUPONT

ADVIES 41.364/3  
VAN DE AFDELING WETGEVING  
VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, derde kamer, op 25 september 2006 door de Minister van Ambtenarenzaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut », heeft op 17 oktober 2006 het volgende advies gegeven :

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, heeft de afdeling wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond, alsmede van de te vervullen vormvereisten.

Daarnaast bevat dit advies ook een aantal opmerkingen over andere punten. Daaruit mag echter niet worden afgeleid dat de afdeling wetgeving binnen de haar toegemeten termijn een exhaustief onderzoek van het ontwerp heeft kunnen verrichten.

En ce qui concerne l'article 5, § 3 selon lequel les années prestées en qualité de titulaire au moins d'un grade du rang 13 et/ou de la classe de métiers A3 de la fonction publique administrative fédérale, ou d'un grade de rang ou d'une classe équivalent au sein des entités fédérées, sont toujours prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience en management, alors que cela n'était possible dans l'arrêté royal précité du 29 octobre 2001, et plus particulièrement à l'article 26, qu'à titre de mesure transitoire lors des premières désignations de titulaires de mandat, il convient de souligner que l'intention est d'adapter dans le même sens tous les arrêtés royaux qui règlent le statut des titulaires d'une fonction de management. En ce qui concerne l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 5°, le texte a été adapté conformément aux dispositions de l'arrêté royal générique précité du 29 octobre 2001 de sorte que les agents qui font partie de la commission de sélection doivent être issus d'un organisme d'intérêt public autre que celui pour lequel la sélection est organisée.

3. La compétence de définir d'autres fonctions de management et d'encadrement.

Tous les autres (projets d') arrêtés royaux relatifs au statut des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement au sein des organismes d'intérêt public précisent que cette compétence appartient au Roi par arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres et après accord des Ministres du Budget et de la Fonction publique. Dans un souci d'uniformité, l'art. 3, § 3 est adapté en ce sens.

4. Incompatibilités et continuité dans l'exercice des fonctions dirigeantes jusqu'à la désignation des titulaires de mandat.

La Haute Juridiction affirme que cette disposition du projet d'arrêté est plus large que le système prévu dans la loi de création. C'est en effet le cas, mais d'autre part, il est vrai également que la Régie a la volonté de s'inscrire dans le régime général, comme prévu dans le présent projet, sauf en ce qui concerne certaines dispositions relatives à la sélection et la désignation dans le cadre des premières désignations. En effet, l'article 16 qui règle les incompatibilités, fait partie intégrante des dispositions qui seront applicables, étant donné que l'article 2 de l'arrêté qui règle les premières désignations au sein de la Régie des Bâtiments, ne reprend pas l'article 16 dans son énumération des articles temporairement rendus inopérants. Par conséquent, il y a une volonté explicite de déclarer applicable le régime général des incompatibilités.

En ce qui concerne l'exercice des fonctions dirigeantes jusqu'à la désignation des titulaires de mandat, on peut appliquer le même raisonnement que ci-avant : l'article générique 31 n'est pas repris dans la liste limitative de l'article 2 de l'arrêté qui règle les premières désignations à la Régie des Bâtiments.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,  
De Votre Majesté,  
Le très respectueux et très fidèle serviteur,  
Le Ministre des Finances,  
D. REYNDERS  
Le Ministre de l'Economie,  
M. VERWILGHEN  
Le Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale,  
de la Politique des Grandes Villes et de l'Egalité des Chances,  
C. DUPONT

AVIS 41.364/3  
DE LA SECTION DE LEGISLATION  
DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, troisième chambre, saisi par le Ministre de la Fonction publique, le 25 septembre 2006, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal « relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public », a donné le 17 octobre 2006 l'avis suivant :

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique et l'accomplissement des formalités prescrites.

Par ailleurs, le présent avis comporte également un certain nombre d'observations sur d'autres points. Il ne peut toutefois s'en déduire que, dans le délai qui lui est imparti, la section de législation a pu procéder à un examen exhaustif du projet.

## STREKKING VAN HET ONTWERP

2. Zoals in het opschrift ervan wordt aangegeven, strekt het voor advies voorgelegde ontwerp van koninklijk besluit ertoe de aanwijzing en de uitoefening van de management- en staffuncties te regelen voor vier in het ontwerp genoemde openbare instellingen.

Te dien einde bevat het ontwerp in hoofdzaak bepalingen betreffende de indeling en de juridische aard van die functies (hoofdstuk II), betreffende de selectie, de werving en de aanstelling van de houders van die functies (hoofdstuk III), betreffende de uitoefening ervan (hoofdstuk IV), betreffende de evaluatie van de houders van een management- of staffunctie (hoofdstuk V), en betreffende het einde, de niet-hernieuwing (hoofdstuk VI) en de hernieuwing van het mandaat (hoofdstuk VII).

## RECHTSGROND

3.1. In zoverre het ontworpen besluit van toepassing is op de management- en staffuncties bij het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers en bij het Federaal Planbureau, wordt de rechtsgrond geboden, respectievelijk, door de artikelen 60 en 61 van de programmawet van 19 juli 2001 en door de artikelen 124 en 125 van de wet van 21 december 1994 houdende sociale en diverse bepalingen, telkens gelezen in samenhang met artikel 11, § 1, eerste lid, van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

In zoverre het ontworpen besluit van toepassing is op de management- en staffuncties bij het Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten, vindt het ontworpen besluit rechtsgrond in artikel 199, tweede lid, van de programmawet van 9 juli 2004. Wel moet met betrekking tot dat artikel worden opgemerkt dat het nog niet in werking is getreden.

3.2. Wat de Regie der Gebouwen betreft, wordt de rechtsgrond in beginsel geboden door artikel 4 van de wet van 1 april 1971 houdende oprichting van een Regie der Gebouwen.

## ALGEMENE OPMERKINGEN

4. Het voor advies voorgelegde ontwerpbesluit komt grotendeels overeen met het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten en met het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, welke zelf in de plaats komen van het ingetrokken koninklijk besluit van 2 mei 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten.

Over die besluiten en de wijzigingen eraan heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, de adviezen 31.372/1, 32.344/1, 33.696/1/V, 36.650/1, 36.655/1, 37.903/1, 38.103/1, 38.461/1, 38.925/1, 39.253/3, 39.928/3 en 40.369/3 gegeven. In zoverre het voor advies voorgelegde ontwerp gelijklopende bepalingen bevat als die welke voorkomen in die besluiten, verwijst de Raad van State, afdeling wetgeving, naar die adviezen.

5. Het verdient aanbeveling bij het ontwerp een verslag aan de Koning te voegen waarin de ontworpen regeling wordt toegelicht. In dat verslag kan dan ook een verantwoording worden gegeven voor de verschillen in behandeling met andere houders van een managementfunctie, gezien in het licht van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie (1).

## BIJZONDERE OPMERKINGEN

## Aanhef

6. Overeenkomstig hetgeen in verband met de rechtsgrond van het ontworpen besluit is opgemerkt (opmerking 3.1), dienen in het vierde lid en het vijfde lid van de aanhef de verwijzing, respectievelijk, naar artikel 63 van de aldaar genoemde programmawet van 19 juli 2001 en naar artikel 197 van de aldaar genoemde programmawet van 9 juli 2004 te worden weggelaten.

## PORTEE DU PROJET

2. Comme l'indique son intitulé, le projet d'arrêté royal soumis pour avis entend régler la désignation et l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans quatre organismes publics nommés dans le projet.

A cet effet, le projet comprend principalement des dispositions relatives au classement et à la nature juridique de ces fonctions (chapitre II), à la sélection, au recrutement et à la désignation des titulaires de ces fonctions (chapitre III), à leur exercice (chapitre IV), à l'évaluation des titulaires de fonctions de management et d'encadrement (chapitre V) et à la fin, au non-renouvellement (chapitre VI) ainsi qu'au renouvellement du mandat (chapitre VII).

## FONDEMENT JURIDIQUE

3.1. Dans la mesure où l'arrêté en projet s'applique aux fonctions de management et d'encadrement de l'Agence fédérale d'accueil des demandeurs d'asile et du Bureau fédéral du plan, le fondement juridique réside respectivement dans les articles 60 et 61 de la loi-programme du 19 juillet 2001 et dans les articles 124 et 125 de la loi du 21 décembre 1994 portant des dispositions sociales et diverses, chaque fois lus en combinaison avec l'article 11, § 1<sup>er</sup> alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public.

Dans la mesure où l'arrêté en projet s'applique aux fonctions de management et d'encadrement de l'Agence des appels aux services de secours, l'arrêté en projet trouve son fondement juridique dans l'article 199, alinéa 2, de la loi-programme du 9 juillet 2004. Il convient toutefois de relever que cet article n'est pas encore entré en vigueur.

3.2. En ce qui concerne la Régie des bâtiments, le fondement juridique se trouve en principe à l'article 4 de la loi du 1<sup>er</sup> avril 1971 portant création d'une Régie des bâtiments.

## OBSERVATIONS GENERALES

4. Le projet d'arrêté soumis pour avis correspond largement à l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation et à l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, lesquels se substituent eux-mêmes à l'arrêté royal rapporté du 2 mai 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux.

Ces arrêtés et leurs modifications ont fait l'objet des avis du Conseil d'Etat, section de législation, portant les numéros 31.372/1, 32.344/1, 33.696/1/V, 36.650/1, 36.655/1, 37.903/1, 38.103/1, 38.461/1, 38.925/1, 39.253/3, 39.928/3 et 40.369/3. Dans la mesure où le projet soumis pour avis comprend des dispositions identiques à celles qui figurent dans ces arrêtés, le Conseil d'Etat, section de législation, renvoie à ces avis.

5. Il est recommandé de joindre au projet un rapport au Roi pour expliquer la réglementation en projet. Ce rapport pourrait alors justifier les différences de traitement par rapport à d'autres titulaires de fonctions de management, à la lumière des principes constitutionnels d'égalité et de non-discrimination (1).

## OBSERVATIONS PARTICULIERES

## Préambule

6. Conformément à ce qui a été relevé à propos du fondement juridique de l'arrêté en projet (observation 3.1), il convient d'omettre respectivement dans les quatrième et cinquième alinéas du préambule la référence à l'article 63 de la loi-programme du 19 juillet 2001 qui y est visée et la référence à l'article 197 de la loi-programme du 9 juillet 2004 qui y est évoquée.

7. Rekening houdend met opmerking 12 dient het zesde lid van de aanhef te worden weggelaten.

8. In het elfde lid van de aanhef kunnen het nummer (41.364/3) en de datum (17 oktober 2006) van dit advies worden vermeld.

#### Artikel 3

9. Luidens het ontworpen artikel 3, § 3, worden de functie van adjunct-administrateur-generaal of van adjunct-directeur-generaal, als ook het aantal managementfuncties -1 en het aantal staffuncties, vastgesteld door de minister met akkoord van de ministers die ambtenarenzaken en begroting binnen hun bevoegdheid hebben.

Uit artikel 4, § 1, tweede lid, van de voornoemde wet van 1 april 1971 blijkt evenwel dat er buiten de functie van administrateur-generaal, alleszins ook « andere management- en staffuncties » zullen zijn en dat die functies door de Koning worden bepaald, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, en na akkoord van de Ministers van Begroting en Ambtenarenzaken.

Wat de Regie der Gebouwen betreft, is het dan ook niet mogelijk in artikel 3, § 3, van het ontwerp te bepalen dat de aldaar bedoelde functies en hun aantal worden bepaald door de minister onder wie de Regie der gebouwen ressorteert.

#### Artikel 16

10. Artikel 16, § 1, voorziet in een aantal absolute onverenigbaarheden met de uitoefening van een management- of staffunctie.

Die bepaling is evenwel niet verenigbaar met artikel 4, § 4, van de voornoemde wet van 1 april 1971, naar luid waarvan elk statutair of contractueel personeelslid van de Regie de belangen dient aan te geven die het heeft in een instelling of onderneming die zakelijke banden met de Regie heeft en zich ertoe verbindt de Regie van alle wijzigingen met betrekking tot de aangegeven belangen op de hoogte te brengen.

Wat betreft de Regie der Gebouwen dient dan ook in een met artikel 4, § 4, van de voornoemde wet van 1 april 1971 overeenstemmende regeling te worden voorzien.

#### Artikel 31

11. Artikel 31, eerste lid, bepaalt dat bij de eerste aanstelling van de administratoren-generaal, adjunct-administratoren-generaal en de houders van een managementfunctie-1, de huidige leidinggevende ambtenaren, evenals hun adjuncten, hun functie uitoefenen tot de dag dat de betrokken houder van de managementfunctie in dienst treedt.

Ook die bepaling is niet verenigbaar met artikel 7 van de voornoemde wet van 1 april 1971 naar luid waarvan tot de aanstelling van de in artikel 4 bedoelde administrateur-generaal, zijn bevoegdheden worden uitgeoefend door de houder van de functie van directeur-generaal van de Regie. Uit het genoemde artikel 7 volgt dat de overgangsregeling louter moet worden gekoppeld aan de aanstelling van de administrateur-generaal. Bovendien geeft het ontworpen artikel 31, eerste lid, de indruk dat de eerste aanstellingen zullen worden geregeld door het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt.

Wat betreft de Regie der Gebouwen dient dan ook in een met artikel 7 van de voornoemde wet van 1 april 1971 overeenstemmende regeling te worden voorzien.

#### Artikel 32

12. Artikel 32 van het ontwerp voorziet in de opheffing van « afdeling II van Hoofdstuk II van het koninklijk besluit tot vaststelling van de vestigingsplaats, de werking en de organisatie van het Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten ».

Het voornoemde « koninklijk besluit » is echter noch als ontwerp, noch als definitieve tekst gekend bij de afdeling wetgeving van de Raad van State. Artikel 32 dient dan ook uit het ontwerp te worden weggelaten (2).

De kamer was samengesteld uit :

de heren :

D. Albrecht, kamervoorzitter.

J. Smets, B. Seutin, staatsraden.

7. Eu égard à l'observation 12, il faut omettre le sixième alinéa du préambule.

8. Le onzième alinéa du préambule peut mentionner le numéro (41.364/3) et la date (17 octobre 2006) du présent avis.

#### Article 3

9. Selon l'article 3, § 3, en projet, la fonction d'administrateur général adjoint ou de directeur général adjoint, ainsi que le nombre des fonctions de management -1 et d'encadrement sont fixés par le ministre moyennant l'accord des ministres ayant la fonction publique et le budget dans leurs attributions.

Il ressort toutefois de l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> avril 1971 qu'hormis la fonction d'administrateur général, il y aura certainement d'autres fonctions de management et d'encadrement » et que ces fonctions sont fixées par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, et après accord des Ministres du Budget et de la Fonction publique.

En ce qui concerne la Régie des bâtiments, il n'est donc pas possible de préciser à l'article 3, § 3, du projet que les fonctions qui y sont visées, ainsi que leur nombre sont déterminés par le ministre dont relève la Régie des bâtiments.

#### Article 16

10. L'article 16, § 1<sup>er</sup>, prévoit un certain nombre d'incompatibilités absolues avec l'exercice d'une fonction de management ou d'encadrement.

Cette disposition n'est toutefois pas compatible avec l'article 4, § 4, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> avril 1971, selon lequel tout membre du personnel statutaire ou contractuel de la Régie doit déclarer les intérêts qu'il a dans un établissement ou une entreprise entretenant des liens d'affaires avec la Régie et s'engage à informer celle-ci de toute modification relative aux intérêts déclarés.

En ce qui concerne la Régie des bâtiments, il faut donc prévoir un règlement conforme à l'article 4, § 4, de la loi précitée du 1<sup>er</sup> avril 1971.

#### Article 31

11. L'article 31, alinéa 1<sup>er</sup>, dispose que, lors de la première désignation de l'administrateur général, de l'administrateur général adjoint et es titulaires d'une fonction de management -1, les fonctionnaires dirigeants en fonction, ainsi que leurs adjoints exercent leur fonction jusqu'au jour où le titulaire de la fonction de management entre en fonction.

Cette disposition n'est pas non plus compatible avec l'article 7 de la loi précitée du 1<sup>er</sup> avril 1971, qui dispose que jusqu'à la désignation de l'administrateur général visé à l'article 4, ses attributions sont exercées par le titulaire de la fonction de directeur général de la Régie. Il découle de l'article 7 précité qu'il faut simplement lier la disposition transitoire à la désignation de l'administrateur général. En outre, l'article 31, alinéa 1<sup>er</sup>, en projet, donne à penser que les premières désignations seront réglées par l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen.

En ce qui concerne la Régie des bâtiments, il faut donc prévoir un règlement conforme à l'article 7 de la loi précitée du 1<sup>er</sup> avril 1971.

#### Article 32

12. L'article 32 du projet abroge la « section II du chapitre II de l'arrêté royal fixant l'établissement, le fonctionnement et l'organisation de l'Agence des appels aux services de secours ».

La section de législation du Conseil d'Etat n'a pas connaissance de l'« arrêté royal » précité, ni sous la forme de projet ni sous la forme de texte définitif. Il faut par conséquent omettre l'article 32 du projet (2).

La chambre était composée de :

MM. :

D. Albrecht, président de chambre.

J. Smets, B. Seutin, conseillers d'Etat.



J. Velaers, assessor van de afdeling wetgeving.

Mevr. G. Verberckmoes, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. Weekers, auditeur.

De griffier,

G. Verberckmoes.

De voorzitter,

D. Albrecht.

Nota's

(1) Zo worden bijvoorbeeld wat betreft de berekening van de zes jaar managementervaring, de jaren gepresteerd als titularis van minstens en graad van rang 13 en/of in een vakklasse A3 steeds in aanmerking genomen (artikel 5, § 3, van het ontwerp). In andere regelingen betreft dit slechts een overgangsregeling in het kader van de eerste aanstellingen, zie o.m. artikel 26 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de federale programmatorische overheidsdiensten en artikel 30 van het koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen.

Ook kan bijvoorbeeld worden verwezen naar artikel 8, § 1, 5°, van het ontwerp, dat wat betreft de leden van de selectiecommissie die ambtenaar zijn van een federale instelling van openbaar nut, niet bepaalt dat het ambtenaren moeten zijn van « een andere instelling dan degene waarvoor de selectie wordt georganiseerd », terwijl daarentegen o.m. artikel 8, § 1, vijfde punt, van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 wel een vergelijkbare beperking stelt.

(2) Indien het hoger vernoemde « koninklijk besluit » nog niet ondertekend is door de Koning, verdient het veeleer aanbeveling de bedoelde afdeling II van Hoofdstuk II eruit weg te laten.

**16 NOVEMBER 2006. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut**

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, inzonderheid op artikel 11, § 1, eerste lid;

Gelet op de wet van 1 april 1971 houdende oprichting van een Regie der gebouwen, inzonderheid op artikel 4;

Gelet op wet de houdende sociale en diverse bepalingen van 21 december 1994, inzonderheid op de artikelen 124 en 125;

Gelet op de Programmawet van 19 juli 2001, inzonderheid op de artikelen 60 en 61;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 4 mei 2006;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 19 mei 2006;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Ambtenarenzaken van 4 september 2006;

Gelet op het protocol nr. 557 van 7 juni 2006 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op de adviezen 40.746/3 en 41.364/3 van de Raad van State, respectievelijk gegeven op 10 juli 2006 en 17 oktober 2006, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Financiën, van Onze Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie, Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen, van Onze Minister van Economie, en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepalingen*

**Artikel 1.** Dit besluit is van toepassing op de hierna opgesomde instellingen van openbaar nut :

- 1° het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers;
- 2° de Regie der Gebouwen;
- 3° het Federaal Planbureau;

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

« instelling » : een van de in artikel 1 opgesomde instellingen van openbaar nut;

J. Velaers, assesseur de la section de législation.

Mme G. Verberckmoes, greffier.

Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur.

Le greffier,

G. Verberckmoes.

Le président,

D. Albrecht.

Notes

(1) Ainsi, en ce qui concerne le calcul des six ans d'ancienneté de management, les années de prestation en tant que titulaire d'au moins un grade du rang 13 et/ou dans une classe de métier A3 sont par exemple toujours prises en considération (article 5, § 3, du projet). Dans d'autres réglementations, il ne s'agit que d'un régime transitoire applicable dans le cadre des premières désignations, cf. notamment l'article 26 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation et l'article 30 de l'arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Il peut également être fait référence, par exemple, à l'article 8, § 1<sup>er</sup>, 5°, du projet qui, en ce qui concerne les membres de la commission de sélection qui sont des agents issus d'un organisme d'intérêt public fédéral, ne prévoit pas qu'il doit s'agir d'agents d'un organisme « autre que celui pour lequel est organisée une procédure de sélection » alors que l'article 8, § 1, 5°, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, notamment, prévoit lui une telle restriction.

(2) Si l'« arrêté royal » précité n'a pas encore été signé par le Roi, il serait préférable d'y supprimer la section II visée du chapitre II.

**16 NOVEMBRE 2006. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public**

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, notamment l'article 11, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>;

Vu la loi du 1<sup>er</sup> avril 1971 portant création d'une Régie des Bâtiments, notamment l'article 4;

Vu la loi portant des dispositions sociales et diverses du 21 décembre 1994, notamment les articles 124 et 125;

Vu la loi Programme du 19 juillet 2001, notamment les articles 60 et 61;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 4 mai 2006;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 19 mai 2006,

Vu l'accord de Notre Ministre de la Fonction publique donné le 4 septembre 2006;

Vu le protocole n° 557 du 7 juin 2006 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu les avis 40.746/3 et 41.364/3 du Conseil d'Etat, respectivement donnés les 10 juillet et 17 octobre 2006 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre des Finances, de Notre Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des Grandes Villes et de l'Égalité des Chances, de Notre Ministre de l'Économie, et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Dispositions générales*

**Article 1<sup>er</sup>.** Le présent arrêté est applicable aux organismes d'intérêt public énumérés ci-après :

- 1° l'Agence fédérale d'accueil des Demandeurs d'Asile;
- 2° la Régie des Bâtiments;
- 3° le Bureau fédéral du Plan.

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

« organisme » : un des organismes d'intérêt public visé à l'article 1<sup>er</sup>;

« de minister » : de minister of de ministers onder wie de instelling ressorteert;

« SELOR » : Selectiebureau van de Federale Overheid.

## HOOFDSTUK II. — *De management- of staffuncties en hun juridische aard*

**Art. 3. § 1.** Voor zover de weging van de managementfunctie van administrateur-generaal of van directeur-generaal ten minste leidt tot klasse 3 in toepassing van artikel 17, §§ 2 en 3, van dit besluit, zijn de managementfuncties, naargelang de bepalingen van de oprichtingswet van de instelling, de volgende :

- 1° administrateur-generaal of directeur-generaal;
- 2° de adjunct-administrateur-generaal of adjunct-directeur-generaal;
- 3° de managementfunctie -1.

Zij worden in drie groepen ingedeeld, in de volgende hiërarchische orde :

- 1° administrateur-generaal of directeur-generaal;
- 2° de adjunct-administrateur-generaal of adjunct-directeur-generaal;
- 3° de managementfunctie -1.

§ 2. Eén of meerdere staffuncties van functioneel directeur kunnen worden gecreëerd voor de volgende domeinen :

- 1° Personeel en Organisatie;
- 2° Budget en Beheerscontrole;
- 3° Informatie- en Communicatietechnologie.

4° Interne audit, volgens de bepalingen die door Ons worden vastgelegd bij een in Ministerraad overlegd besluit.

§ 3. De functie van adjunct-administrateur-generaal of van adjunct-directeur-generaal, alsook het aantal managementfuncties -1 en het aantal staffuncties, worden vastgesteld door de Koning, bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd en met akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

§ 4. De management- en staffuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat, zijnde een hernieuwbare tijdelijke aanstelling overeenkomstig artikel 10.

## HOOFDSTUK III. — *De selectie, de werving en de aanstelling van de houders van een management- en staffunctie*

### *Afdeling I. — Algemene bepaling*

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

### *Afdeling II. — De selectie*

**Art. 5. § 1.** Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal, voor een managementfunctie -1 en voor een staffunctie, moeten de kandidaten titularis zijn van een functie van niveau A of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A.

§ 2. De kandidaten voor een functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal en een managementfunctie -1 dienen over een managementervaring van minstens zes jaar te beschikken of tien jaar nuttige beroepservaring te hebben. De kandidaten voor een staffunctie dienen over minstens vijf jaar nuttige beroepservaring te beschikken. Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector. Onder nuttige professionele ervaring wordt verstaan de beroepservaring die gerelateerd wordt aan de functiebeschrijving, het competentieprofiel en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden.

§ 3. De jaren gepresteerd als titularis van minstens een graad van rang 13 en/of in de vakklasse A3 van het federaal administratief openbaar ambt of van een gelijkwaardige graad van rang of klasse binnen de diensten van de regeringen van de Gewesten en de Gemeenschappen of van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van de Vlaamse Gemeenschapscommissie of van de Franse Gemeenschapscommissie of van de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen worden in aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring. De gelijkwaardigheid wordt vastgesteld door Ons, op voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken.

« le ministre » : le ou les ministres qui a (ont) l'organisme dans ses (leurs) attributions;

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

## CHAPITRE II. — *Des fonctions de management ou d'encadrement et de leur nature juridique*

**Art. 3. § 1<sup>er</sup>.** Pour autant que la pondération de la fonction de management d'administrateur général ou de directeur général aboutisse au moins à la classe 3 en application de l'article 17, §§ 2 et 3 du présent arrêté, les fonctions de management sont, selon les termes de la loi de création de l'organisme, les suivantes :

- 1° administrateur général ou directeur général;
- 2° administrateur général adjoint ou directeur général adjoint;
- 3° la fonction de management -1.

Ils sont classés dans trois groupes, dans l'ordre hiérarchique ci-après :

- 1° administrateur général ou directeur général;
- 2° administrateur général adjoint ou directeur général adjoint;
- 3° la fonction de management -1.

§ 2. Une ou plusieurs fonctions d'encadrement de directeur fonctionnel peuvent être créées pour les domaines suivants :

- 1° Personnel et Organisation;
- 2° Budget et Contrôle de la Gestion;
- 3° Technologie de l'Information et de la Communication;

4° Audit interne, selon les dispositions fixées par Nous par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

§ 3. La fonction d'administrateur général adjoint ou de directeur général adjoint, ainsi que le nombre des fonctions de management -1 et d'encadrement sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et moyennant l'accord des Ministres de la Fonction publique et de Budget.

§ 4. Les fonctions de management et d'encadrement sont exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 10.

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

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

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

### *Section II. — De la sélection*

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** Pour participer aux sélections comparatives pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur-général et de directeur général adjoint, pour une fonction de management -1 et pour une fonction d'encadrement, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A.

§ 2. Les candidats à une fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint et à une fonction de management -1 doivent posséder une expérience de management d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans. Les candidats à une fonction d'encadrement doivent posséder une expérience professionnelle utile d'au moins cinq ans. Par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé. Par expérience professionnelle utile, il y a lieu d'entendre l'expérience professionnelle en relation avec la description de fonction, le profil de compétences et les responsabilités y afférentes.

§ 3. Les années prestées en qualité de titulaire au moins d'un grade du rang 13 et/ou de la classe de métiers A3 de la fonction publique fédérale ou d'un grade de rang ou d'une classe équivalent dans les services des Gouvernements de Communauté et de Région ou de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire flamande ou de la Commission communautaire française ou des personnes morales de droit public qui en dépendent sont prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience de management. L'équivalence est fixée par Nous, sur proposition du Ministre de la Fonction publique.

**Art. 6. § 1.** De kandidaten voor een management- of staffunctie moeten beschikken over de competenties, relationele vaardigheden, alsook de vaardigheden op het vlak van organisatie en beheer en voldoen aan de functiespecifieke ervarings- en kennisvoorwaarden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven management- of staffunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een binnen een instelling begeven management- of staffunctie, die geen beheersorgaan heeft, wordt bepaald :

1° voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal, door de minister;

2° voor de managementfunctie –1 of voor de staffunctie, door de minister, in voorkomend geval, op voorstel van de administrateur-generaal of van de directeur-generaal indien hij is aangewezen.

§ 3. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een binnen een instelling te begeven management- of staffunctie die wel een beheersorgaan heeft, wordt bepaald :

1° voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal, door de Minister op voorstel van het beheersorgaan;

2° voor de managementfunctie –1 of voor de staffunctie, door het beheersorgaan, op voorstel van de administrateur-generaal of van de directeur-generaal indien hij is aangewezen.

§ 4. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een te begeven management- of staffunctie worden voor akkoord voorgelegd aan de Minister van Ambtenarenzaken.

**Art. 7. § 1.** De kandidaturen worden ingediend bij SELOR die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt, rekening houdend met de algemene en specifieke toelatingsvoorwaarden.

De kandidaturen die toelaatbaar worden verklaard door SELOR worden aan de selectiecommissie overgemaakt.

§ 2. De kandidaten wier kandidatuur toelaatbaar werd verklaard, leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af, uitgaande van een praktijkgeval dat verband houdt met de te begeven management- of staffunctie. Deze proef heeft tot doel zowel de competenties die eigen zijn aan de te begeven functie als de vaardigheden die vereist zijn voor de uitoefening van een management- of staffunctie, te evalueren.

De mondelinge proef wordt voorafgegaan door geïnformateerde testen, die door SELOR per taalrol of taalaanhorigheid worden georganiseerd en die ertoe strekken de management- en organisatorische vaardigheden van de kandidaten, alsook hun persoonlijkheid te testen. De inhoud van deze testen is dezelfde in het Frans en het Nederlands. De resultaten van de testen worden meegedeeld aan de selectiecommissie die als enige de resultaten ervan beoordeelt en evalueert.

§ 3. Na de testen en de proef bedoeld in § 2 en na de vergelijking van de diploma's en verdiensten van de kandidaten, worden de kandidaten ingedeeld in de groep «geschikt» of in de groep «niet geschikt». Deze indeling wordt gemotiveerd.

In de groep «geschikt» worden de kandidaten gerangschikt.

**Art. 8. § 1.** De selectiecommissie wordt samengesteld uit :

1° de afgevaardigd bestuurder van SELOR of zijn afgevaardigde, voorzitter;

2° één externe expert inzake management;

3° één externe expert inzake human resources management;

4° twee externe experts met ervaring of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie;

5° twee ambtenaren uit een federale overheidsdienst, programmatische federale overheidsdienst, uit een federaal ministerie, uit een openbare instelling van sociale zekerheid, uit een federale wetenschappelijke instelling, uit een andere federale instelling van openbaar nut dan die waarvoor de selectieprocedure wordt georganiseerd of uit diensten van de Gewest- of Gemeenschapsregeringen of uit de Colleges van de Gemeenschapscommissies, die functies uitoefenen die minstens gelijkwaardig zijn aan de te begeven management- of staffunctie.

**Art. 6. § 1<sup>er</sup>.** Les candidats à une fonction de management ou d'encadrement doivent avoir les compétences, les aptitudes relationnelles, d'organisation et de gestion ainsi que les conditions d'expériences et de connaissances spécifiques à la fonction fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management ou d'encadrement à conférer.

§ 2. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management ou d'encadrement à conférer au sein d'un organisme qui n'est pas doté d'un organe de gestion, sont déterminés :

1° pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur général et de directeur général adjoint, par le ministre;

2° pour la fonction de management –1 ou d'encadrement, par le ministre, le cas échéant, sur proposition de l'administrateur général ou du directeur général s'il est désigné.

§ 3. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management ou d'encadrement à conférer au sein d'un organisme qui est doté d'un organe de gestion, sont déterminés :

1° pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur-général et de directeur général adjoint, par le ministre, sur proposition de l'organe de gestion;

2° pour la fonction de management –1 ou d'encadrement, par l'organe de gestion, sur proposition de l'administrateur général ou du directeur général s'il est désigné.

§ 4. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management ou d'encadrement à conférer sont soumis à l'accord du Ministre de la Fonction publique.

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** Les candidatures sont introduites auprès de SELOR qui en examine la recevabilité au regard des conditions générales et particulières d'admissibilité.

Les candidatures déclarées recevables par SELOR sont transmises à la commission de sélection.

§ 2. Les candidats dont la candidature a été déclarée recevable présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques à la fonction à exercer que les aptitudes requises à l'exercice d'une fonction de management ou d'encadrement.

L'épreuve orale est précédée de tests informatisés, organisés par SELOR par rôle linguistique ou appartenance linguistique, dont l'objet est de cerner les aptitudes de gestion et d'organisation des candidats, ainsi que leur personnalité. Le contenu des tests est le même en français et néerlandais. Les résultats obtenus aux tests sont communiqués à la commission de sélection qui en apprécie et en évalue seule les résultats.

§ 3. Au terme des tests et de l'épreuve visés au § 2 et de la comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits dans le groupe «apte» ou le groupe «pasapte». Cette inscription est motivée.

Dans le groupe «apte» les candidats sont classés.

**Art. 8. § 1<sup>er</sup>.** La commission de sélection se compose :

1° de l'administrateur délégué de SELOR ou de son délégué, président;

2° d'un expert externe en management;

3° d'un expert externe en gestion des ressources humaines;

4° de deux experts externes ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques à la fonction à pourvoir;

5° de deux agents issus d'un service public fédéral ou d'un service public fédéral de programmation, d'un ministère fédéral, d'une institution publique de sécurité sociale, d'un établissement scientifique fédéral, d'un organisme d'intérêt public fédéral autre que celui pour lequel est organisée la procédure de sélection ou des services des Gouvernements de Région ou de Communauté ou des Collèges des Commissions communautaires, exerçant des fonctions au moins équivalentes à la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir.



6° een plaatsvervanger voor elk van de leden vermeld onder 2° tot 5°. Deze worden tezelfdertijd aangesteld als de effectieve leden.

§ 2. De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van effectieve en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie bedoeld in § 1, 4° en 5°. Het effectief lid bedoeld in § 1, 2° en zijn plaatsvervanger behoren tot een andere taalaanhorigheid dan die van het effectief lid bedoeld in § 1, 3°, en zijn plaatsvervanger. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in § 1, 2°, 3° en 4° en hun plaatsvervangers, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in § 1, 5°, en hun plaatsvervangers, wordt bepaald door de taalrol van de ambtenaar of door toepassing van de artikelen 35 tot 41 van de gewone wet van 9 augustus 1980 over de institutionele hervormingen.

De profielen van de effectieve leden van de selectiecommissie bedoeld in § 1, 2°, 4° en 5°, alsook deze van hun vervangers, worden bepaald in samenspraak met :

(a) voor de instellingen die geen beheersorgaan hebben

1° de minister, voor de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal of voor de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal;

2° de minister, in voorkomend geval, op voorstel van de betrokken administrateur-generaal of directeur-generaal indien hij is aangewezen, voor de overige management- of staffuncties.

(b) voor de instellingen waar een beheersorgaan bestaat :

1° het beheersorgaan, voor de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal of voor de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal;

2° het beheersorgaan, in voorkomend geval, op voorstel van de betrokken administrateur-generaal of directeur-generaal indien hij is aangewezen, voor de overige management- of staffuncties.

Wanneer een management- of staffunctie wordt vacant verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een ambtenaar die deze kennis heeft bewezen.

Indien een management- of staffunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de kandidaturen door SELOR, of wanneer alle kandidaten van eenzelfde taalrol afwezig zijn op de geïnformateerde testen bedoeld in artikel 7, § 2, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger per categorie van leden bedoeld in het eerste lid, 2°, 3°, 4° en 5°. Ze behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat. De voorzitter van de selectiecommissie, als hij tot die taalrol of tot deze taalaanhorigheid behoort, dient niet te worden bijgestaan door een ambtenaar bedoeld in het vierde lid.

§ 3. De afgevaardigd bestuurder van SELOR deelt de samenstelling van de selectiecommissie met inbegrip van de plaatsvervangers, mee aan de Minister van Ambtenarenzaken. Deze brengt dadelijk de regeringsleden op de hoogte, die over een termijn van zeven werkdagen beschikken om hem hun bezwaren kenbaar te maken. In dit geval legt de Minister van Ambtenarenzaken, een volledig dossier ter beslissing voor aan de Ministerraad, nadat hiervan een kopie werd overgemaakt aan het betrokken regeringslid.

Als de Ministerraad op basis van het dossier dat voorgelegd werd door de Minister van Ambtenarenzaken, een lid van de selectiecommissie vraakt, benoemt SELOR een ander lid; in dat geval is het eerste lid van toepassing.

§ 4. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot deliberatie voor zover de meerderheid van de leden aanwezig is, minstens twee van de leden tot de taalrol van de kandidaat behoren en elke categorie van leden bedoeld in § 1, eerste lid, 2° tot 5°, vertegenwoordigd is.

6° d'un suppléant pour chacun des membres visés sub 2° à 5°. Ceux-ci sont désignés en même temps que les membres effectifs.

§ 2. La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres effectifs et suppléants de la commission de sélection visés au § 1<sup>er</sup>, 4° et 5°. Le membre effectif visé au § 1<sup>er</sup>, 2° ainsi que son suppléant sont de l'autre appartenance linguistique que celle du membre effectif visé au § 1<sup>er</sup>, 3° et de son suppléant. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, 3° et 4° et leurs suppléants, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise. Pour les membres visés au § 1<sup>er</sup>, 5°, et leurs suppléants, l'appartenance linguistique est déterminée par le rôle linguistique de l'agent ou en application des articles 35 à 41 de la loi ordinaire du 9 août 1980 de réformes institutionnelles.

Les profils des membres effectifs de la commission de sélection visés au § 1<sup>er</sup>, 2°, 4° et 5° ainsi que ceux de leurs suppléants, sont déterminés, en concertation avec :

(a) pour les organismes qui n'ont pas de comité de gestion

1° le ministre, pour l'administrateur général et l'administrateur général adjoint ou pour le directeur général et le directeur général adjoint;

2° le ministre, le cas échéant, sur proposition de l'administrateur général ou du directeur général concerné s'il est désigné, pour les autres fonctions de management ou d'encadrement.

(b) pour les organismes dotés d'un organe de gestion :

1° l'organe de gestion, pour l'administrateur général et l'administrateur général adjoint ou pour le directeur général et le directeur général adjoint;

2° l'organe de gestion, le cas échéant, sur proposition de l'administrateur général ou du directeur général concerné s'il est désigné, pour les autres fonctions de management ou d'encadrement.

Lorsqu'une fonction de management ou d'encadrement est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soit être assisté d'un agent qui a prouvé cette connaissance.

Lorsqu'une fonction de management ou d'encadrement n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par SELOR ou lorsque tous les candidats d'un même rôle linguistique sont absents aux tests informatisés visés à l'article 7, § 2, la commission de sélection est composée d'un seul représentant par catégorie de membres visés à l'alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, 3°, 4° et 5°. Ils sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui du candidat. Le président de la commission de sélection ne doit pas, s'il est de ce rôle ou de cette appartenance linguistique, se faire assister par un agent visé à l'alinéa 4.

§ 3. L'administrateur délégué du SELOR communique la composition de la commission de sélection, en ce compris les suppléants, au Ministre de la Fonction publique. Celui-ci informe sans délai les membres du gouvernement, qui disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour lui transmettre leurs objections. En ce cas, le Ministre de la Fonction publique soumet un dossier complet, pour décision, au Conseil des Ministres, après en avoir transmis une copie au membre du gouvernement concerné.

Si le Conseil des Ministres, sur base du dossier soumis par le Ministre de la Fonction publique, récuse un membre de la commission de sélection, SELOR désigne un autre membre; en ce cas, l'alinéa 1<sup>er</sup> est d'application.

§ 4. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente, que deux d'entre eux au moins soient du rôle linguistique du candidat et que chaque catégorie de membres visée au § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° à 5°, soit représentée.



Alleen de commissieleden die hebben deelgenomen aan het horen van al de kandidaten, kunnen deelnemen aan de deliberatie met het oog op de indeling van de kandidaten in de groep « geschikt » of de groep « niet geschikt » en op hun rangschikking in de groep « geschikt ». Geen enkel lid kan zich onthouden.

Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

§ 5. De kandidaten worden ingelicht over hun indeling in groep « geschikt » of de groep « niet geschikt » en hun rangschikking in de groep « geschikt ».

#### *Afdeling III. — De werving*

**Art. 9.** SELOR deelt het resultaat, bedoeld in artikel 7 mee :

1° aan de minister voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal;

2° aan de administrateur-generaal of directeur-generaal, voor de andere management- en staffuncties.

Binnen de instellingen waar er een beheersorgaan is, maakt de minister het resultaat van de procedure bedoeld in artikel 7 met betrekking tot de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal over aan het beheersorgaan en belast het een advies te leveren. Indien dat advies niet binnen de twintig werkdagen wordt geleverd, wordt het advies niet meer vereist.

Met de kandidaten van de groep « geschikt » wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd met de bedoeling hen te vergelijken wat betreft hun specifieke competenties, hun relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven management- of staffunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van administrateur-generaal of van directeur-generaal, door de minister;

2° voor de werving van de adjunct-administrateur-generaal of van de adjunct-directeur-generaal, door de minister en, in voorkomend geval, door de administrateur-generaal of de directeur-generaal indien hij is aangewezen;

3° voor de werving van de houder van de managementfunctie -1 of van de staffunctie, door de administrateur-generaal of directeur-generaal of de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal indien respectievelijk de administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal nog niet zijn aangesteld;

Een verslag van elk onderhoud wordt opgemaakt en bij het aanstellingsdossier gevoegd.

#### *Afdeling IV. — De aanstelling*

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

1° voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal, door de Koning, bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel van de minister;

2° voor de managementfuncties -1 en voor de staffuncties, door de Koning, op voorstel van de minister, in voorkomend geval, na voordracht door de administrateur-generaal of de directeur-generaal indien hij is aangewezen.

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

#### *HOOFDSTUK IV. — Nadere regels betreffende de uitoefening van de management- of staffuncties*

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

**Art. 11.** § 1. Binnen een termijn van zes maanden na de aanstelling wordt door de houder van de managementfunctie in de instellingen die geen beheersorgaan hebben, een ontwerp van managementplan en operationeel plan bezorgd aan :

1° de minister, voor de administrateur-generaal of de directeur-generaal;

2° de administrateur-generaal of de directeur-generaal, voor de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal;

3° de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal of de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal voor de houders van een managementfunctie -1.

Seuls les membres de la commission qui ont procédé à l'audition de tous les candidats, peuvent prendre part à la délibération en vue de l'inscription desdits candidats dans le groupe « apte » ou dans le groupe « pas apte » et en vue de leur classement dans le groupe « apte ». Aucun membre ne peut s'abstenir.

S'il y a partage des voix, le président décide.

§ 5. Les candidats sont informés de leur inscription dans le groupe « apte » ou dans le groupe « pas apte » et de leur classement dans le groupe « apte ».

#### *Section III. — Du recrutement*

**Art. 9.** SELOR communique le résultat de la procédure visée à l'article 7 :

1° au ministre, pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur général et de directeur général adjoint;

2° à l'administrateur général ou le directeur général, pour les autres fonctions de management et d'encadrement.

Au sein des organismes dotés d'un organe de gestion, le ministre transmet le résultat visé à l'article 7 quant à la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur-général et de directeur général adjoint à l'organe de gestion et le charge de remettre un avis. Si cet avis n'est pas donné dans les vingt jours ouvrables, il n'est plus requis.

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe « apte » afin de les comparer quant à leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités à diriger par rapport à la description de fonction et au profil de compétence afférents à la fonction de management ou d'encadrement à pourvoir. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement de l'administrateur général ou du directeur-général, par le ministre;

2° pour le recrutement de l'administrateur général adjoint ou du directeur général adjoint, par le ministre et, le cas échéant, par l'administrateur général ou le directeur général s'il est désigné;

3° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -1 ou d'encadrement, par l'administrateur général ou le directeur général ou l'administrateur général adjoint ou le directeur général adjoint au cas où respectivement l'administrateur général ou le directeur général ne seraient pas encore désignés.

Un rapport de chaque entretien est rédigé et joint au dossier de désignation.

#### *Section IV. — De la désignation*

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

1° pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur général et de directeur général adjoint, par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre;

2° pour les fonctions de management -1 et d'encadrement, par le Roi, sur proposition du ministre, le cas échéant, après proposition de l'administrateur général ou du directeur général s'il est désigné.

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

#### *CHAPITRE IV. — Modalités de l'exercice des fonctions de management ou d'encadrement*

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

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. Dans les six mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par le titulaire de la fonction de management au sein des organismes qui ne sont pas dotés d'un organe de gestion :

1° au ministre, pour l'administrateur général ou le directeur général;

2° à l'administrateur général ou le directeur général, pour l'administrateur général adjoint ou le directeur général adjoint;

3° à l'administrateur général et l'administrateur général adjoint ou le directeur général et le directeur général adjoint, pour les titulaires d'une fonction de management -1.

Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van de administrateur-generaal of van de directeur-generaal, worden het ontwerp van managementplan en operationeel plan aan alle ministers bezorgd.

§ 2. Binnen een termijn van zes maanden na de aanstelling wordt door de houder van de managementfunctie in een instelling die wel over een beheersorgaan beschikt, een ontwerp van managementplan en operationeel plan bezorgd aan :

1° het beheersorgaan, voor de administrateur-generaal of directeur-generaal;

2° het beheersorgaan en de administrateur-generaal of directeur-generaal, voor de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal;

3° de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal of de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal voor de houders van een managementfunctie -1.

§ 3. In het ontwerp van managementplan en operationeel plan zijn de elementen uit de regeringsverklaring, de elementen die voortvloeien uit de opdrachten die zijn toevertrouwd aan het instituut krachtens wettelijke en reglementaire bepalingen die op het instituut betrekking hebben opgenomen, alsook de grote richtlijnen, respectievelijk bepaald door de minister die bevoegd is voor het activiteitsgebied of het beheersorgaan.

De grote richtlijnen kunnen in een nota of strategisch plan verduidelijkt worden, of tijdens een overleg besproken worden.

§ 4. Onverminderd § 3, worden in het managementplan van de houder van een managementfunctie -1 de elementen uit het managementplan van de houder van de managementfunctie die er hiërarchisch onmiddellijk boven staat en die tot zijn bevoegdheid behoren, opgenomen.

§ 5. De vorm en de minimuminhoud van het managementplan en operationeel plan worden door Ons, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, op voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken, bepaald.

§ 6. Binnen twee maanden na behoorlijk vastgestelde ontvangst van de ontwerpen keuren de in §§ 1 en 2 bedoelde organen het managementplan en het operationeel plan goed na overleg met de betrokken houder van de managementfunctie.

Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een administrateur-generaal of een adjunct-administrateur-generaal of van een directeur-generaal en een adjunct-directeur-generaal binnen de instellingen die geen beheersorgaan hebben, vraagt de minister, bevoegd inzake het grootste gedeelte van het activiteitsgebied, het advies van zijn collega's over de ontwerpen van plan. Ze beschikken over een termijn van vijftien werkdagen om hun advies te formuleren. Wanneer deze termijn verstreken is, wordt het advies niet meer vereist. De minister bevoegd inzake het grootste gedeelte van het activiteitsgebied keurt dan het operationeel en het managementplan goed na overleg met de houder van de managementfunctie en rekening houdend met de eventuele opmerkingen van de andere bevoegde ministers.

§ 7. Het managementplan en het operationeel plan worden minstens éénmaal per jaar, en in ieder geval na de goedkeuring van de begroting in onderling overleg aangepast op basis van ontwerpen tot aanpassing die door de houder van de managementfunctie worden opgesteld. De aanpassingen worden goedgekeurd door de in §§ 1 en 2 vermelde organen binnen de twee maanden na behoorlijk vastgestelde ontvangst van de ontwerpen.

Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een administrateur-generaal of een adjunct-administrateur-generaal of van een directeur-generaal en een adjunct-directeur-generaal binnen de instellingen, die geen beheersorgaan hebben, vraagt de minister, bevoegd inzake het grootste gedeelte van het activiteitsgebied, het advies van zijn collega's over de ontwerpen tot aanpassing van de plannen. Ze beschikken over een termijn van vijftien werkdagen om hun advies te formuleren. Wanneer deze termijn verstreken is, wordt het advies niet meer vereist. De Minister, bevoegd inzake het grootste gedeelte van het activiteitsgebied, keurt dan de ontwerpen van het operationeel en het managementplan goed na overleg met de houder van de managementfunctie en rekening houdend met de eventuele opmerkingen van de andere bevoegde ministers.

Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou d'un directeur général, le projet de plan de management et le projet de plan opérationnel sont transmis à tous les ministres.

§ 2. Dans les six mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par le titulaire de la fonction de management au sein de l'organisme qui est doté d'un organe de gestion :

1° à l'organe de gestion, pour l'administrateur général ou le directeur général;

2° à l'organe de gestion et l'administrateur général ou le directeur général, pour l'administrateur général adjoint ou le directeur général adjoint;

3° à l'administrateur général et l'administrateur général adjoint ou le directeur général et le directeur général adjoint, pour les titulaires d'une fonction de management -1.

§ 3. Le projet de plan de management et le projet de plan opérationnel intègrent les éléments contenus dans la déclaration gouvernementale, les éléments qui découlent des missions qui sont confiées à l'organisme en vertu de dispositions légales et réglementaires lui concernant, ainsi que les grandes orientations définies respectivement par le ministre compétent pour le secteur d'activité ou l'organe de gestion.

Les grandes orientations peuvent être précisées soit dans une note ou un plan stratégique, soit être discutées lors d'une concertation.

§ 4. Sans préjudice du § 3, le plan de management du titulaire d'une fonction de management -1, intègre les éléments contenus dans le plan de management du titulaire de la fonction de management qui lui est hiérarchiquement et immédiatement supérieur et qui relèvent de sa compétence.

§ 5. La forme et le contenu minimum du plan de management sont définis par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre de la Fonction publique.

§ 6. Dans les deux mois qui suivent la réception dûment établie des projets, les organes visés au §§ 1<sup>er</sup> et 2 approuvent le plan de management et le plan opérationnel après concertation du titulaire de la fonction de management concerné.

Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou d'un administrateur général adjoint ou d'un directeur général et d'un directeur général adjoint au sein des organismes qui ne sont pas dotés d'un organe de gestion, le ministre compétent pour la plus grande partie de ce secteur d'activité sollicite l'avis de ses collègues sur les projets de plan. Ceux-ci disposent d'un délai de quinze jours ouvrables pour formuler leur avis. Passé ce délai, l'avis n'est plus requis. Le ministre compétent pour la plus grande partie du secteur d'activité approuve alors les plans de management et opérationnel, après concertation avec le titulaire de la fonction de management et en intégrant les remarques éventuelles des autres ministres.

§ 7. Le plan de management et le plan opérationnel sont adaptés, de commun accord, au moins une fois par an, et en tout cas après approbation du budget, sur la base de projets d'adaptation établis par le titulaire de la fonction de management. Les adaptations sont approuvées par les organes mentionnés au §§ 1<sup>er</sup> et 2 dans les deux mois suivant la réception dûment établie des projets.

Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou d'un administrateur général adjoint ou d'un directeur général et d'un directeur général adjoint au sein des organismes qui ne sont pas dotés d'un organe de gestion, le ministre compétent pour la plus grande partie de ce secteur d'activité sollicite l'avis de ses collègues sur les projets d'adaptation des plans. Ceux-ci disposent d'un délai de quinze jours ouvrables pour formuler leur avis. Passé ce délai, l'avis n'est plus requis. Le ministre dont c'est la compétence principale approuve alors les projets de plans de management et opérationnel, après concertation avec le titulaire de la fonction de management et en intégrant les remarques éventuelles des autres ministres.

§ 8. Als de houder van een managementfunctie binnen de voorgeschreven termijn noch een ontwerp van managementplan, noch een ontwerp van operationeel plan heeft opgesteld en/of binnen de voorgeschreven termijn geen ontwerp tot aanpassing voor de bovenvermelde plannen heeft opgesteld, zal zijn evaluatie betrekking hebben op dit element en op elk ander element dat relevant zal blijken.

§ 9. Indien de in §§ 1 en 2 vermelde organen de hiervoor vermelde plannen of aanpassing niet binnen de voorziene termijn goedkeuren, worden die geacht te zijn goedgekeurd.

*Afdeling II. — Het ondersteuningsplan van de houder van een staffunctie*

**Art. 12.** § 1. Binnen een termijn van zes maanden na de aanduiding wordt door de houder van de staffunctie binnen de instellingen die geen beheersorgaan hebben, een ontwerp van ondersteuningsplan bezorgd aan de bevoegde minister.

Binnen een termijn van zes maanden na de aanduiding wordt door de houder van de staffunctie binnen de instellingen, die wel over een beheersorgaan beschikken, een ontwerp van ondersteuningsplan bezorgd aan het beheersorgaan;

§ 2. Het ontwerp van ondersteuningsplan houdt rekening met de elementen uit het managementplan en operationeel plan van de administrateur-generaal of de directeur-generaal;

§ 3. De vorm en de minimuminhoud van het ondersteuningsplan worden door Ons, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, op voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken, bepaald.

§ 4. Binnen twee maanden na behoorlijk vastgestelde ontvangst van de ontwerpen van ondersteuningsplan, keuren de in § 1 bedoelde organen het ondersteuningsplan goed na overleg met de betrokken houders van staffuncties.

§ 5. Het ondersteuningsplan wordt, indien nodig, in onderling overleg aangepast ter gelegenheid van wijzigingen aangebracht aan het managementplan en het operationeel plan van de betrokken administrateur-generaal of directeur-generaal;

De aanpassingen worden aangebracht op basis van een ontwerp tot aanpassing opgesteld door de houder van de staffunctie in de maand die volgt op een functioneringsgesprek.

§ 6. De aanpassingen worden goedgekeurd door de in § 1 bedoelde organen binnen twee maanden na behoorlijk vastgestelde ontvangst van de ontwerpen.

§ 7. Als de houder van een staffunctie binnen de voorgeschreven termijn geen ontwerp van ondersteuningsplan heeft opgesteld of als hij binnen de voorgeschreven termijn geen ontwerp tot aanpassing heeft opgesteld, zal zijn evaluatie betrekking hebben op dit element en op elk ander element dat relevant zal blijken.

§ 8. Indien de in § 1 vermelde organen de ondersteuningsplannen of de aanpassingen niet binnen de voorgeschreven termijn goedkeuren, worden die geacht te zijn goedgekeurd.

*Afdeling III. — Nadere regelen betreffende de uitvoering van de management- of staffuncties*

**Art. 13.** Tijdens de duur van hun mandaat is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het rijkspersoneel van toepassing op de houders van een management- of staffunctie.

Voor de toepassing van het statuut van het Rijkspersoneel maken de houders van een management- of staffunctie deel uit van niveau A. Ze staan hiërarchisch boven de klasse A5.

**Art. 14.** De houder van een management- of staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast benoemd is in de overheidsdiensten, bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, wordt, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van het mandaat. Hun betrekking kan vacant verklaard worden na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

§ 8. Si le titulaire d'une fonction de management n'a établi ni projet de plan de management ni projet de plan opérationnel dans le délai prescrit et/ou s'il n'a pas établi un projet d'adaptation des plans susmentionnés dans le délai prescrit, son évaluation porte sur cet élément et sur tout autre élément qui apparaîtra probant.

§ 9. Si les organes mentionnés au §§ 1<sup>er</sup> et 2 n'ont pas approuvé les plans ou les adaptations précités dans les délais prévus, ceux-ci sont réputés approuvés.

*Section II. — Du plan d'appui du titulaire d'une fonction d'encadrement*

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Dans les six mois qui suivent la désignation, un projet de plan d'appui est transmis par le titulaire de la fonction d'encadrement au sein des organismes qui ne sont pas dotés d'un organe de gestion, au ministre.

Dans les six mois qui suivent la désignation, un projet de plan d'appui est transmis par le titulaire de la fonction d'encadrement au sein des organismes dotés d'un organe de gestion à l'organe de gestion.

§ 2. Le projet de plan d'appui tient compte des éléments contenus dans le plan de management et le plan opérationnel de l'administrateur général ou directeur général;

§ 3. La forme et le contenu minimum du plan d'appui sont définis par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du Ministre de la Fonction publique.

§ 4. Dans les deux mois qui suivent la réception dûment établie des projets de plan d'appui, les organes visés aux § 1<sup>er</sup> approuvent le plan d'appui, après concertation avec les titulaires des fonctions d'encadrement concernés.

§ 5. Le plan d'appui est, si nécessaire, adapté d'un commun accord, à l'occasion de modifications apportées au plan de management et au plan opérationnel de l'administrateur général ou directeur général concerné.

Les adaptations sont apportées sur la base de projets d'adaptation établis par le titulaire de la fonction d'encadrement dans le mois qui suit un entretien de fonctionnement.

§ 6. Les adaptations sont approuvées par les organes visés au § 1<sup>er</sup> dans les deux mois qui suivent la réception dûment établie des projets.

§ 7. Si le titulaire d'une fonction d'encadrement n'a établi aucun projet de plan d'appui dans le délai prescrit ou s'il n'a pas établi un projet d'adaptation dans le délai prescrit, son évaluation porte sur cet élément et tout autre élément qui apparaîtra probant.

§ 8. Si les organes mentionnés aux § 1<sup>er</sup> n'ont pas approuvé les plans d'appui ou les adaptations dans les délais prévus, ceux-ci sont réputés approuvés.

*Section III. — Modalités relatives à l'exécution des fonctions de management ou d'encadrement*

**Art. 13.** Pendant la durée de leur mandat, le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement font partie du niveau A. Ils se trouvent hiérarchiquement au-dessus de la classe A5.

**Art. 14.** Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui, au moment de sa désignation, est nommé à titre définitif au sein des services publics visés à l'article 1<sup>er</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée du mandat. Leur emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entre-temps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

**Art. 15.** De houder van een management- of staffunctie oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

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

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

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

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

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

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

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

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

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

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

**Art. 16. § 1.** De uitoefening van een management- of staffunctie is onverenigbaar met :

1° elke activiteit, tewerkstelling of mandaat die, zelfs gratis, wordt uitgeoefend door de houder van een management- of staffunctie zelf, door een tussenpersoon of door een bemiddelaar, in elke instelling, onderneming, bedrijf of vereniging en die aanleiding kan geven tot een belangenconflict met de activiteiten van de Instelling of schade kan berokkenen aan de neutraliteit van de mandaathouder;

2° elke activiteit die indruist tegen de waardigheid van de functie of die de vervulling van taken voor de functie zou kunnen schaden.

§ 2. De houder van een management- of staffunctie verklaart welke belangen hij, of leden van zijn familie die onder hetzelfde dak wonen, heeft (hebben) of welke activiteiten hij (zij) uitoefent (uitoefenen) in elke instelling, bedrijf of vereniging waarvan de activiteiten kunnen vallen onder de bevoegdheden van het instituut. De verenigbaarheid van belangen of activiteiten met de uitoefening van de management- of staffunctie binnen de instelling wordt door de minister onderzocht.

**Art. 17. § 1.** Het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde is van overeenkomstige toepassing voor wat betreft criteria die aan de basis ervan liggen en de beloningsmethodiek van het instituut.

§ 2. De Ministerraad legt de weging vast van de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal, op voordracht van de bevoegde Minister, na akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

**Art. 15.** Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

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

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

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

4° un congé pour accueil et formation;

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

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

7° un congé pour mission d'intérêt général;

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

9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;

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

**Art. 16. § 1<sup>er</sup>.** Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management ou d'encadrement :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêt avec les activités de l'organisme ou de porter atteinte à l'indépendance ou à la neutralité du mandataire;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement déclare les intérêts qu'il ou les membres de sa famille habitant sous le même toit possède(nt) ou activités qu'il(s) exerce(nt) dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences de l'organisme. La compatibilité des intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction de management ou d'encadrement au sein de l'organisme est examinée par le ministre.

**Art. 17. § 1<sup>er</sup>.** L'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, est d'une application analogue en ce qui concerne les critères qui sont à sa base et la méthodologie de la rémunération de l'organisme.

§ 2. Le Conseil des Ministres fixe la pondération de la fonction de l'administrateur général et de l'administrateur général adjoint ou directeur général et directeur général adjoint, sur proposition du Ministre compétent et après accord des Ministres de la Fonction publique et du Budget.



De managementfunctie bedoeld in artikel 3, § 1, 2°, wordt ingedeeld in de klasse die lager is dan deze waarin de managementfunctie, bedoeld in artikel 3, § 1, 1° van dezelfde instelling is ingedeeld.

§ 3. De administrateur-generaal of directeur-generaal legt de weging van de andere managementfuncties –1 en de staffuncties vast na akkoord van de ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

§ 4. Het resultaat van de wegingen wordt in de betrokken besluiten tot aanstelling opgenomen.

§ 5. Het bruto jaarlijks beloningspakket van de houders van een management- of staffunctie bevat :

1° een maandelijks brutowedde;

2° deelname aan een aanvullende pensioenregeling, gefinancierd door persoonlijke en werkgeversbijdragen.

§ 6. Bovenop de in de § 5 vermelde bezoldigingen, kan het beloningspakket in een forfaitaire terugbetaling voorzien voor gemaakte onkosten en de terbeschikkingstelling van een dienstvoertuig dat voor privé-doeleinden mag worden gebruikt.

#### HOOFDSTUK V. — *De evaluatie van de houder van een management- of staffunctie*

##### *Afdeling 1. — Duur van de evaluatiecyclus.*

**Art. 18.** Elke houder van een management- of staffunctie wordt tijdens zijn mandaat driemaal geëvalueerd. De twee eerste cycli duren twee jaar en worden, ieder, met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De derde cyclus eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

##### *Afdeling 2. — Onderwerp van de evaluatie.*

**Art. 19.** De tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van een management- of staffunctie hebben betrekking op :

1° de verwezenlijking van de doelstellingen die werden vastgelegd in het in artikel 11 bedoelde managementplan en operationeel plan of in het in artikel 12 bedoelde ondersteuningsplan;

2° de wijze waarop die doelstellingen al dan niet werden behaald;

3° de persoonlijke bijdrage van de houder van de management- of staffunctie aan de verwezenlijking van die doelstellingen;

4° de geleverde inspanningen om zijn competenties te ontwikkelen.

##### *Afdeling 3. — Actoren van de evaluatie.*

**Art. 20.** § 1. De evaluatie van de houders van management- of staffuncties wordt uitgevoerd door :

1° de minister, wat de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal of de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal betreft;

2° de administrateur-generaal of de directeur-generaal, eerste evaluator genoemd en de minister, tweede evaluator genoemd, wat de houders van een managementfunctie –1 of van een staffunctie betreft;

§ 2. Voor een externe ondersteuning inzake evaluatietechnieken kunnen de in § 1 bedoelde evaluatoren een beroep doen op de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

§ 3. Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal of van de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal, treedt de minister die bevoegd is voor het grootste gedeelte van het activiteitsgebied, als eerste evaluator op.

§ 4. Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een houder van een managementfunctie –1 of van een staffunctie, treedt de minister die bevoegd is voor het grootste gedeelte van het activiteitsgebied, als tweede evaluator op.

La fonction de management visée à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 2°, est incorporée dans la classe inférieure à celle dans laquelle est incorporée la fonction de management visée à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 1°, du même organisme

§ 3. L'administrateur général ou le directeur général fixe la pondération des autres fonctions de management après accord des Ministres de la Fonction publique et du Budget.

§ 4. Le résultat de ces pondérations est repris dans les arrêtés de désignation concernés.

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

1° un traitement brut mensuel;

2° la participation à un régime de pension complémentaire, financé par des cotisations personnelles et patronales.

§ 6. Outre les rémunérations prévues au § 5, la rémunération totale peut prévoir le remboursement forfaitaire de frais et la mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées.

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

##### *Section 1<sup>re</sup>. — De la durée du cycle d'évaluation*

**Art. 18.** Chaque titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement est évalué à trois reprises durant la durée de son mandat. Les deux premiers cycles ont une durée de deux ans et sont sanctionnés, chacun, par une évaluation intermédiaire. Le troisième cycle se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale.

##### *Section 2. — De l'objet de l'évaluation*

**Art. 19.** Les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement portent sur :

1° la réalisation des objectifs définis dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11 ou le plan d'appui visé à l'article 12;

2° la manière dont ces objectifs ont ou non été atteints;

3° la contribution personnelle du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement à la réalisation de ces objectifs;

4° les efforts consentis en termes de développement de ses compétences.

##### *Section 3. — Des acteurs de l'évaluation*

**Art. 20.** § 1<sup>er</sup>. L'évaluation des titulaires des fonctions de management ou d'encadrement est réalisée :

1° par le ministre, pour ce qui concerne l'administrateur général ou l'administrateur général adjoint ou le directeur général ou le directeur général adjoint;

2° par l'administrateur général ou le directeur général, dénommé premier évaluateur, et par le ministre, dénommé deuxième évaluateur, pour ce qui concerne les titulaires d'une fonction de management –1 ou d'encadrement;

§ 2. Les évaluateurs visés au § 1<sup>er</sup> peuvent solliciter le Service public fédéral Personnel et Organisation pour bénéficier d'un appui externe en matière de techniques d'évaluation.

§ 3. Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou administrateur général adjoint ou du directeur général et du directeur général adjoint, le ministre compétent pour la plus grande partie de ce secteur d'activité, est le premier évaluateur.

§ 4. Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un titulaire de fonction de management –1 ou d'encadrement, le ministre compétent pour la plus grande partie de ce secteur d'activité, est le deuxième évaluateur.

*Afdeling 4. — Verloop van de evaluatiecyclus**Onderafdeling 1. — De functioneringsgesprekken.*

**Art. 21.** Tijdens elke evaluatiecyclus vinden er op initiatief van de houder van een management- of staffunctie of de eerste evaluator, telkens wanneer dat noodzakelijk blijkt, functioneringsgesprekken plaats.

De functioneringsgesprekken hebben betrekking op alles wat met het functioneren van de houder van de management- of staffunctie te maken heeft, alsook op de doelstellingen die in het managementplan en het operationeel plan of het ondersteuningsplan werden vastgesteld, de eventuele aanpassingen die eraan moeten worden aangebracht en hun verwezenlijking.

Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal of van een directeur-generaal en een adjunct-directeur-generaal, kan elkeen de eerste evaluator vragen een functioneringsgesprek te organiseren over de materies die hen aanbelangen. Zij wonen dit onderhoud van rechtswege bij.

*Onderafdeling 2. — Het evaluatiegesprek*

**Art. 22. § 1.** Op het einde van elke evaluatiecyclus nodigt de eerste evaluator de houder van de management- of staffunctie uit voor een evaluatiegesprek.

De tweede evaluator alsook een door de eerste evaluator aangewezen secretaris kunnen aan dat gesprek deelnemen.

In alle gevallen heeft er, vóór het evaluatiegesprek, overleg plaats tussen de eerste en tweede evaluator.

**§ 2.** Als voorbereiding op het evaluatiegesprek maakt de houder van de management- of staffunctie een zelfevaluatie op. Die wordt ten laatste twintig werkdagen vóór de vastgestelde datum van het gesprek aan de eerste evaluator bezorgd.

**§ 3.** De eerste evaluator bereidt het evaluatiegesprek voor door de zelfevaluatie van de houder van de management- of staffunctie te toetsen op consistentie en onderbouwing. Hij vergelijkt ze met de elementen waarover hij beschikt, die resulteren uit feiten en geobserveerd gedrag tijdens de dagelijkse opvolging van het functioneren van de geëvalueerde. Bovendien verzamelt hij alle bijkomende informatie die kan bijdragen tot een billijke en objectieve evaluatie.

**§ 4.** Binnen de instelling die over een beheersorgaan beschikt, wint de eerste evaluator het advies in van het beheersorgaan met betrekking tot de zelfevaluatie. Indien dit advies niet binnen een periode van tien werkdagen wordt uitgebracht, wordt dit advies niet meer vereist.

**§ 5.** Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal of van een directeur-generaal en een adjunct-directeur-generaal, maakt de eerste evaluator de zelfevaluatie over aan de ministers en vraagt hun advies. Als dezen hun advies niet overmaken binnen een periode van tien werkdagen, wordt dit advies niet meer vereist.

Als de ministers dat wensen, nemen zij deel aan het evaluatiegesprek.

**§ 6.** Voor de evaluatie van administrateurs-generaal of adjunct-administrateurs-generaal of van directeurs-generaal en adjunct-directeurs-generaal, wordt de eerste evaluator bijgestaan door een extern bureau dat de minister steunt om de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie te beoordelen. Daartoe verzamelt dit bureau alle bijkomende of tegenstrijdige informatie inzake de evaluatie-elementen, vermeld in artikel 19. Het bureau bereidt het evaluatiegesprek voor, structureert het voor de minister en staat in voor de opvolging;

*Afdeling 5. — Het evaluatieverslag en de toegekende vermelding.*

**Art. 23. § 1.** Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de eerste evaluator een ontwerp van beschrijvend evaluatieverslag op en doet, indien nodig, een voorstel met betrekking tot de vermelding. Hij overlegt met de tweede evaluator die zijn opmerkingen kan formuleren. Vervolgens stelt hij het beschrijvend evaluatieverslag op en kent de eventuele vermelding toe.

*Section 4. — Du déroulement du cycle d'évaluation**Sous-section 1<sup>re</sup>. — Des entretiens de fonctionnement*

**Art. 21.** Au cours de chaque cycle d'évaluation, des entretiens de fonctionnement ont lieu, à l'initiative du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement ou du premier évaluateur, chaque fois que la nécessité s'en fait sentir.

Les entretiens de fonctionnement portent sur toute question relative au fonctionnement du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement ainsi que sur les objectifs définis dans le plan de management et le plan opérationnel ou le plan d'appui, les éventuelles adaptations à y apporter et leur réalisation.

Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou administrateur général adjoint ou d'un directeur général et d'un directeur général adjoint, chacun peut saisir le premier évaluateur pour qu'il organise un entretien de fonctionnement sur les matières qui les concernent. Ils assistent de plein droit à cet entretien.

*Sous-section 2. — De l'entretien d'évaluation*

**Art. 22. § 1<sup>er</sup>.** A la fin de chaque cycle d'évaluation, le premier évaluateur invite le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement à un entretien d'évaluation.

Le deuxième évaluateur ainsi qu'un secrétaire désigné par le premier évaluateur peuvent assister à cet entretien.

Dans tous les cas, le premier et le deuxième évaluateur se concertent avant l'entretien d'évaluation.

**§ 2.** En préparation à l'entretien d'évaluation, le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement établit une auto-évaluation. Celle-ci est transmise au premier évaluateur au plus tard vingt jours ouvrables avant la date programmée de l'entretien.

**§ 3.** Le premier évaluateur prépare l'entretien d'évaluation en analysant l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement en termes de consistance et de fondement. Il la confronte aux éléments en sa possession et découlant de faits et comportements observés dans le suivi quotidien du fonctionnement de l'évalué. Il collecte en outre toute information complémentaire pouvant contribuer à une évaluation équitable et objective.

**§ 4.** Au sein de l'organisme doté d'un organe de gestion, le premier évaluateur sollicite l'avis de l'organe de gestion pour ce qui concerne l'auto-évaluation. Si cet avis n'est pas donné dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis.

**§ 5.** Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou d'un administrateur général adjoint ou d'un directeur général et d'un directeur général adjoint, le premier évaluateur transmet aux ministres l'auto-évaluation et sollicite leur avis. Si cet avis n'est pas donné dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis.

Si les ministres le souhaitent, ils assistent à l'entretien d'évaluation.

**§ 6.** Pour l'évaluation des administrateurs généraux et administrateurs généraux adjoints ou des directeurs généraux et des directeurs généraux adjoints, le premier évaluateur est assisté par un bureau externe. Celui-ci appuie le ministre pour juger l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management. Il collecte, à cette fin, toute information complémentaire ou contradictoire concernant les éléments d'évaluation énoncés à l'article 19. Il prépare et structure l'entretien d'évaluation pour le ministre et en assure le suivi.

*Section 5. — Du rapport d'évaluation et de la mention attribuée*

**Art. 23. § 1<sup>er</sup>.** A l'issue de l'entretien d'évaluation, le premier évaluateur rédige un projet de rapport d'évaluation descriptive et fait, le cas échéant, une proposition de mention. Il se consulte avec le deuxième évaluateur qui peut formuler ses remarques. Il établit ensuite le rapport d'évaluation descriptive et attribue la mention éventuelle.

§ 2. Wanneer meerdere ministers bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal of van een directeur-generaal en een adjunct-directeur-generaal, wordt het ontwerp van evaluatieverslag en het voorstel van eventuele vermelding voor advies door de eerste evaluator binnen zeven werkdagen overgemaakt aan de andere ministers. Deze beschikken over een termijn van zeven werkdagen om er hun eventuele opmerkingen aan toe te voegen. Wanneer deze termijn verstreken is, wordt het advies niet meer vereist. Er wordt naar een consensus gezocht tussen de eerste evaluator en de andere betrokken ministers met betrekking tot de eventuele vermelding die moet worden toegevoegd aan de geëvalueerde. Wanneer ze het niet eens worden, wordt de beslissing genomen door de eerste evaluator.

§ 3. Het evaluatieverslag wordt door de tweede evaluator medeondertekend en wordt, met bewijs van ontvangst, medegedeeld aan de geëvalueerde binnen twintig werkdagen die volgen op het evaluatiegesprek.

§ 4. Tijdens de tussentijdse evaluatie staat er in het beschrijvend evaluatierapport geen eindvermelding, behalve wanneer de eerste evaluator van mening is dat de houder van de management- of staffunctie de vermelding « onvoldoende » verdient.

De eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding « onvoldoende », « voldoende » of « zeer goed ».

§ 5. De tussentijdse evaluaties en de eindevaluaties van de houder van de management- of staffunctie worden besloten met de vermelding « onvoldoende » als uit de evaluatie blijkt dat het functioneren van de houder van de management- of staffunctie onder het verwachte niveau ligt en/of de doelstellingen, zoals vervat in de in artikel 11 of 12 bedoelde plannen, niet werden verwezenlijkt en/of de wijze voor het behalen van die doelstellingen niet optimaal was en/of de geëvalueerde slechts een kleine persoonlijke bijdrage levert aan het behalen van de doelstellingen.

§ 6. De eindevaluatie van de houder van de management- of staffunctie wordt besloten met de vermelding « zeer goed » als uit de evaluatie blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen op de juiste manier werden verwezenlijkt en dat de persoonlijke bijdrage van de houder van de management- of staffunctie onbetwistbaar bewezen is.

§ 7. De eindevaluatie van de houder van de management- of staffunctie wordt besloten met de vermelding « voldoende » als uit de evaluatie blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen voor een deel op de juiste manier werden verwezenlijkt maar dat er nog wezenlijke verbeteringen moeten worden aangebracht om de toevertrouwde managementopdracht optimaal en volledig te verwezenlijken en/of dat de persoonlijke bijdrage van de houder van de management- of staffunctie beperkt is.

§ 8. De eindevaluatie van de houder van de management- of staffunctie wordt gestaafd met de beschrijvende evaluatieverslagen betreffende de verstreken periodes voor de tussentijdse evaluaties en de totale periode van het mandaat voor de eindevaluatie.

§ 9. Indien de houder van de management- of staffunctie geen eindevaluatie heeft gekregen, wordt hem van rechtswege de vermelding « voldoende » toegekend.

#### Afdeling 6. — Het evaluatiedossier

**Art. 24.** § 1. Het evaluatiedossier van de houder van de management- of staffunctie bestaat uit :

1° een identificatiefiche met de persoonlijke gegevens en het aanstellingsbesluit;

2° een gevalideerde functiebeschrijving;

3° het managementplan en het operationeel plan of het ondersteuningsplan, alsook de openvullende aanpassingen die daaraan werden aangebracht;

4° in voorkomend geval, de verslagen over de functioneringsgesprekken en/of ieder ander document dat inzicht verschaft in de aanpassingen, de afspraken en de schikkingen die tussen de geëvalueerde houder van de management- of staffunctie en zijn eerste evaluator werden getroffen;

5° de zelfevaluatie van de houder van de management- of staffunctie;

6° de beschrijvende evaluatieverslagen;

7° eventueel dossier van het ingestelde beroep.

De geëvalueerde kan documenten laten opnemen in zijn evaluatiedossier.

De evaluatiedossiers worden bewaard bij de verantwoordelijke belast met het personeelsbeheer binnen de betrokken instelling.

§ 2. Lorsque plusieurs ministres sont compétents pour le secteur d'activité d'un administrateur général ou d'un administrateur général adjoint ou d'un directeur général et d'un directeur général adjoint, le projet de rapport d'évaluation et la proposition de mention éventuelle sont transmis pour avis par le premier évaluateur dans les sept jours ouvrables aux autres ministres. Ceux-ci disposent de sept jours ouvrables pour y faire ajouter leurs éventuelles remarques. Passé ce délai, l'avis n'est plus requis. Un consensus est recherché entre le premier évaluateur et les autres ministres concernés sur la mention éventuelle à attribuer à l'évalué. En cas de désaccord persistant, c'est le premier évaluateur qui tranche.

§ 3. Le rapport d'évaluation, contresigné par le deuxième évaluateur, est transmis, contre récépissé, à l'évalué dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien d'évaluation.

§ 4. Lors de l'évaluation intermédiaire, le rapport d'évaluation descriptive ne comporte pas de mention finale, sauf dans le cas où le premier évaluateur estime que le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement mérite la mention « insuffisant ».

L'évaluation finale se clôture par la mention « insuffisant », « satisfaisant » ou « très bon ».

§ 5. Les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement donnent lieu à la mention « insuffisant » lorsqu'il ressort de l'évaluation que le fonctionnement du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est inférieur au niveau attendu et/ou que les objectifs définis dans les plans visés à l'article 11 ou 12 n'ont pas été atteints et/ou que la manière d'atteindre ces objectifs n'a pas été optimale et/ou que la contribution personnelle de l'évalué à l'atteinte des objectifs est faible.

§ 6. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement donne lieu à la mention « très bon » lorsqu'il ressort de l'évaluation que les objectifs fixés ont été réalisés de manière correcte et que la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est indiscutablement avérée.

§ 7. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement donne lieu à la mention « satisfaisant » lorsqu'il ressort de l'évaluation que les objectifs fixés ont été en partie réalisés de manière correcte mais que des améliorations substantielles doivent être apportées en vue d'exercer la mission de gestion confiée de façon optimale et complète et/ou que la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est limitée.

§ 8. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est étayée par les rapports d'évaluation descriptive relatifs aux périodes écoulées pour les évaluations intermédiaires et à la période totale du mandat pour l'évaluation finale.

§ 9. Si le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement n'a pas reçu d'évaluation finale, la mention « satisfaisant » lui est attribuée de plein droit.

#### Section 6. — Du dossier d'évaluation

**Art. 24.** § 1<sup>er</sup>. Le dossier d'évaluation du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement se compose des éléments suivants :

1° une fiche d'identification, avec les données personnelles et l'arrêté de désignation;

2° une description de fonction validée;

3° le plan de management et le plan opérationnel ou le plan d'appui ainsi que les adaptations successives qui y ont été apportées;

4° le cas échéant, les rapports des entretiens de fonctionnement et/ou tout autre document permettant d'appréhender les ajustements, les accords et les arrangements pris entre le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement évalué et son premier évaluateur;

5° l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement;

6° les rapports d'évaluation descriptive;

7° l'éventuel dossier du recours introduit.

L'évalué peut faire ajouter des documents dans son dossier d'évaluation.

Les dossiers d'évaluation sont conservés auprès du responsable chargée de la gestion du personnel au sein de l'organisme concerné.

§ 2. Het evaluatiedossier is toegankelijk voor de geëvalueerde houder van de management- of staffunctie, de verantwoordelijke belast met het personeelsbeheer binnen de betrokken instelling alsook voor de eerste en tweede evaluator.

De minister, alsook de administrateur-generaal of de directeur-generaal hebben eveneens toegang tot de evaluatiedossiers van de houders van een management- of staffunctie die onder hun bevoegdheid, binnen hun activiteitsgebied of onder hun gezag vallen.

§ 3. Na afloop van elk evaluatiegesprek wordt een kopie van het aangepaste evaluatiedossier overgemaakt aan de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie die belast is met de kwaliteitscontrole van de evaluatieprocedure van de houders van een management- of staffunctie.

#### *Afdeling 7. — Beroepsmogelijkheden*

**Art. 25.** § 1. De administrateur-generaal of de adjunct-administrateur-generaal of de directeur-generaal en de adjunct-directeur-generaal wiens tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding « onvoldoende » of wiens eindevaluatie niet resulteert in de vermelding « zeer goed » kan, per aangetekende brief, beroep aantekenen bij een beperkt ministerieel comité, dat is samengesteld uit drie leden van de regering, van wie twee van eenzelfde taalaanhorigheid als de geëvalueerde en die hiertoe werden aangewezen door de Ministerraad binnen de vijftien kalenderdagen na betekening van het evaluatieverslag.

De minister die de taak van eerste evaluator van de houder van de managementfunctie op zich heeft genomen mag niet aanwezig zijn bij, noch deelnemen aan de beraadslaging van het beperkt ministerieel comité. Hij kan echter wel worden gehoord.

Het beroep wordt ingesteld bij het secretariaat van de Ministerraad en is opschortend.

§ 2. De houders van de managementfunctie –1 of van de staffunctie wiens tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding « onvoldoende » of wiens eindevaluatie niet resulteert in de vermelding « zeer goed » kunnen, per aangetekende brief, beroep instellen bij een comité, opgericht bij de Minister van Ambtenarenzaken en comité van beroep genaamd. Het beroep wordt ingesteld binnen de vijftien kalenderdagen na betekening van het evaluatieverslag.

Het comité omvat een Nederlandse en een Franse afdeling. De taalrol van de houder van de management- of staffunctie bepaalt voor welke afdeling hij verschijnt.

Elke afdeling is samengesteld uit vier administrateurs-generaal of directeurs-generaal van de instellingen bedoeld in artikel 1, door Ons aangewezen op voordracht van de Minister van Ambtenarenzaken. Ze wordt voorgezeten door het oudste lid, dat een ondervoorzitter aanwijst die de voorzitter in geval van afwezigheid vervangt.

De administrateur-generaal of de directeur-generaal die heeft deelgenomen aan de evaluatieprocedure van de houder van de managementfunctie –1 of van de staffunctie mag niet aanwezig zijn bij, noch deelnemen aan de beraadslaging van de afdeling : hij kan evenwel worden gehoord.

Het beroep wordt ingesteld bij de Minister van Ambtenarenzaken en die, in elke zaak, een griffier-rapporteur aanwijst. Deze laatste is niet stemgerechtigd.

Het comité maakt een huishoudelijk reglement op en legt het ter goedkeuring voor aan de Minister van Ambtenarenzaken.

Het beroep is opschortend.

§ 3. De houder van de management- of staffunctie wordt opgeroepen, uiterlijk acht werkdagen voor de zitting, ten einde zijn verweermiddelen uiteen te zetten. Hij dient persoonlijk te verschijnen. Hij mag zich laten bijstaan door een persoon naar keuze. De verdediger mag op geen enkel ogenblik en in welke hoedanigheid ook deelgenomen hebben aan de evaluatieprocedure van de houder van de management- of staffunctie.

§ 2. L'accès au dossier d'évaluation est autorisé au titulaire de la fonction de management ou d'encadrement évalué, au responsable chargée de la gestion du personnel au sein de l'organisme concerné ainsi qu'au premier et au deuxième évaluateur.

Le ministre ainsi que l'administrateur général ou le directeur général ont également accès aux dossiers d'évaluation des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui relèvent de leur compétence, de leur secteur d'activité ou de leur autorité.

§ 3. Après chaque entretien d'évaluation, une copie du dossier d'évaluation adapté est transmise au président du comité de direction du Service public fédéral Personnel et Organisation qui est chargé du contrôle de la qualité du processus d'évaluation des titulaires de fonction de management ou d'encadrement.

#### *Section 7. — Des voies de recours*

**Art. 25.** § 1<sup>er</sup>. L'administrateur général ou l'administrateur général adjoint ou le directeur général et le directeur général adjoint dont une évaluation intermédiaire donne lieu à la mention « insuffisant » ou dont l'évaluation finale ne donne pas lieu à la mention « très bon » peut introduire, par envoi recommandé, un recours auprès d'un comité ministériel restreint, composé de trois membres du gouvernement, dont deux de la même appartenance linguistique que l'évalué et désignés à cette fin par le Conseil des Ministres, dans les quinze jours civils qui suivent la notification du rapport d'évaluation.

Le ministre qui a assumé le rôle de premier évaluateur du titulaire de la fonction de management ne peut ni assister ni participer à la délibération du comité ministériel restreint. Il peut toutefois être entendu.

Le recours est introduit auprès du secrétariat du Conseil des Ministres et est suspensif.

§ 2. Les titulaires de la fonction de management –1 ou d'encadrement dont une évaluation intermédiaire donne lieu à la mention « insuffisant » ou dont l'évaluation finale ne donne pas lieu à la mention « très bon » peuvent introduire, par un envoi recommandé, un recours auprès d'un comité créé auprès du Ministre de la Fonction publique et dénommé comité de recours. Le recours est introduit dans les quinze jours civils qui suivent la notification du rapport d'évaluation.

Le comité comprend une section d'expression française et une section d'expression néerlandaise. Le rôle linguistique du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement détermine la section devant laquelle il comparaît.

Chaque section est composée de quatre administrateurs généraux ou directeurs généraux des organismes visés à l'article 1<sup>er</sup>, désignés par Nous sur proposition du Ministre de la Fonction publique. Elle est présidée par le membre le plus âgé qui désigne un vice-président qui remplace le président en cas d'absence.

L'administrateur général ou le directeur général qui a pris part au processus d'évaluation du titulaire de la fonction de management –1 ou d'encadrement ne peut ni assister ni participer à la délibération de la section : il peut toutefois être entendu.

Le recours introduit auprès du Ministre de la Fonction publique, et qui désigne, dans chaque affaire, un greffier-rapporteur. Celui-ci n'a pas voix délibérative.

Le comité établit un règlement d'ordre intérieur et le soumet à l'approbation du Ministre de la Fonction publique.

Le recours est suspensif.

§ 3. Le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est convoqué, en vue d'être entendu en ses moyens de défense, au moins huit jours ouvrables avant la date de l'audience. Il doit comparaître en personne. Il peut se faire assister par une personne de son choix. Le défenseur ne peut avoir pris part, à aucun moment et à quelque titre que ce soit, au processus d'évaluation du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement.



Indien de houder van de management- of staffunctie of zijn verdediger, ofschoon behoorlijk opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, doet het beroepsorgaan uitspraak op grond van de stukken van het dossier. Hetzelfde geldt van zodra de zaak voor de tweede maal ter zitting komt, zelfs indien de houder van de management- of staffunctie of zijn verdediger een geldige reden kan aanvoeren.

De afwezigheid van de verdediger is, behoudens overmacht, geen reden van uitstel.

Het beroepsorgaan hoort iedereen en verzamelt alle nodige gegevens opdat het met volle kennis van zaken zich kan uitspreken.

§ 4. Het beroepsorgaan kan slechts op een rechtsgeldige manier de houder van de management- of staffunctie horen en beraadslagen voor zover de meerderheid van de leden aanwezig is.

De stemming is geheim. Bij staking van stemmen valt de beslissing in het voordeel van de verzoeker. Indien het beroep is ingesteld tegen een tussentijdse evaluatie met vermelding « onvoldoende », dan bestaat de beslissing in het voordeel van de verzoeker uit de intrekking van deze vermelding. Indien het beroep ingesteld is tegen een eindevaluatie met vermelding « onvoldoende », dan zal de beslissing in het voordeel van de verzoeker de vermelding « voldoende » of « zeer goed » inhouden. Indien het beroep is ingesteld tegen een eindevaluatie met vermelding « voldoende », dan zal de beslissing in het voordeel van de verzoeker de vermelding « zeer goed » inhouden.

§ 5. Het beroepsorgaan beslist in de maand na de instelling van het beroep en deelt zijn beslissing zonder verwijl mee aan de houder van de management- of staffunctie.

§ 6. Het beroepsorgaan kan zich laten bijstaan door een specialist in de evaluatiemethoden van de federale overheid.

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

*Afdeling I. — Einde van het mandaat*

Onderafdeling I. — Einde van rechtswege

**Art. 26.** Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10 en wanneer de houder van de management- of staffunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Het mandaat van de houder van de management- of staffunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger.

Onderafdeling II. — Vroegtijdige beëindiging

**Art. 27. § 1.** Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 18, eerste lid, leidt tot een vermelding « onvoldoende », eindigt het mandaat op de eerste dag van de maand na die waarin de vermelding werd toegekend.

§ 2. De houder van een management- of staffunctie van wie het mandaat werd beëindigd omwille van een vermelding « onvoldoende » en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingvergoeding.

§ 3. De beëindigingvergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de management- of staffunctie.

Onder jaarlijkse bezoldiging, moet worden verstaan : de wedde die verschuldigd had moeten zijn voor twaalf maanden, berekend overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

Naargelang de vermelding « onvoldoende » wordt toegekend bij de eindevaluatie, bij de tweede tussentijdse evaluatie of bij de eerste tussentijdse evaluatie, verkrijgt de houder van een management- of staffunctie negen maal, zes maal of drie maal de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig het eerste en het tweede lid.

Si, bien que régulièrement convoqué, le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, l'organe de recours se prononce sur base des pièces du dossier. Il en va de même dès que le recours fait l'objet d'une deuxième audience, même si le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement ou son défenseur peut se prévaloir d'une excuse valable.

L'absence du défenseur ne constitue pas une cause de remise sauf en cas de force majeure.

L'organe de recours entend toute personne et réunit tous les éléments utiles susceptibles de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause.

§ 4. L'organe de recours ne peut valablement procéder à l'audition du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente.

Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, la décision est considérée comme favorable au requérant. Lorsque le recours est introduit contre une évaluation intermédiaire avec mention « insuffisant », la décision favorable au requérant est le retrait de ladite mention. Lorsque le recours est introduit contre une évaluation finale avec mention « insuffisant », la décision favorable au requérant consiste en une mention « satisfaisant » ou « très bon ». Lorsque le recours est introduit contre une évaluation finale avec mention « satisfaisant », la décision favorable au requérant consiste en une mention « très bon ».

§ 5. L'organe de recours prend sa décision dans le mois qui suit l'introduction du recours et la communique sans délai au titulaire de la fonction de management ou d'encadrement.

§ 6. L'organe de recours peut se faire assister par un spécialiste dans les méthodes d'évaluation de l'administration fédérale.

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

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

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

**Art. 26.** Le mandat prend fin de plein droit au terme des périodes visées à l'article 10 et lorsque le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement atteint l'âge de 65 ans.

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

Sous-section II. — De la fin anticipée

**Art. 27. § 1<sup>er</sup>.** Si l'évaluation visée à l'article 18 conduit à une mention « insuffisant », le mandat prend fin le premier jour du mois qui suit celui de l'attribution de la mention.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement dont le mandat a pris fin par suite d'une mention « insuffisant » et qui ne bénéficie et ne pourrait pas bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ.

§ 3. L'indemnité de départ est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement.

Par rémunération annuelle, il faut entendre : le traitement qui aurait été dû pour douze mois, calculé conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

Selon que la mention « insuffisant » est attribuée lors de l'évaluation finale, lors de la deuxième évaluation intermédiaire ou lors de la première évaluation intermédiaire, le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement obtient neuf fois, six fois ou trois fois l'indemnité de départ calculée conformément aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2.

De beëindigingvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, mits maandelijks voorlegging door de belanghebbende van een verklaring op eer waaruit blijkt dat hij gedurende de betrokken periode geen beroepsinkomen, of rustpensioen heeft genoten zoals bepaald in § 2. Indien door de belanghebbende een valse verklaring op eer wordt afgelegd, is deze een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met de onterecht uitgekeerde beëindigingvergoeding of beëindigingvergoedingen.

**Art. 28.** Indien de houder van een management- of staffunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is, zo de organen bedoeld in artikel 10, § 1 akkoord gaan, een opzegging van zes maand vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden.

#### Afdeling II. — Niet-hernieuwing

**Art. 29.** § 1. De houder van een management- of staffunctie van wie de eindevaluatie aanleiding heeft gegeven tot de vermelding « zeer goed » of « voldoende » en die, na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt of van wie de management- of staffunctie niet meer vacant wordt verklaard ontvangt een herintegratievergoeding.

§ 2. De herintegratievergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de management- of staffunctie.

Onder jaarlijkse bezoldiging, moet worden verstaan : de wedde die verschuldigd had moeten zijn voor twaalf maanden, berekend overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

§ 3. In afwijking van § 2 bestaat voor de in artikel 14 vermelde houder van een management- of staffunctie de herintegratievergoeding uit een forfaitaire som dewelke overeenstemt met één twaalfde van het verschil tussen enerzijds, de wedde zoals vastgesteld in kolom 3 van artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde en anderzijds, het beroepsinkomen dat de houder van de management- of staffunctie zal genieten in de maand volgend op het einde van zijn mandaat.

De herintegratievergoeding wordt toegekend mits het afleggen door de betrokkene van een verklaring op eer met de vermelding van de maandwedde waarop hij recht heeft of recht zou hebben bij voltijdse prestaties.

§ 4. Indien de eindevaluatie aanleiding gegeven heeft tot de vermelding « zeer goed », verkrijgt de houder van de management- of staffunctie bedoeld in § 1 door een éénmalige betaling twaalf keer de herintegratievergoeding berekend conform § 2 of § 3.

Indien de eindevaluatie aanleiding gegeven heeft tot de vermelding « voldoende », verkrijgt de houder van de management- of staffunctie bedoeld in § 1 de herintegratievergoeding berekend conform § 2 of § 3 volgens de volgende modaliteiten :

1<sup>o</sup> indien hij één mandaat volbracht heeft, verkrijgt hij tien keer het bedrag van de herintegratievergoeding door een éénmalige betaling;

2<sup>o</sup> indien hij twee of meerdere aansluitende mandaten voor dezelfde management- of staffunctie volbracht heeft, verkrijgt hij twaalf keer het bedrag van de herintegratievergoeding door een éénmalige betaling.

§ 5. Indien de rechthebbende op de herintegratievergoeding binnen de 12 maanden na het einde van zijn mandaat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, is § 4 van toepassing. Niettemin wordt in dat geval het bedrag van de herintegratievergoeding, berekend conform § 2 of § 3, vermenigvuldigd met het aantal maanden tussen het einde van het mandaat en de aanvang van het pensioen.

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

**Art. 30.** Wanneer een management- of staffunctie door de betrokken minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de in artikel 10, § 1, bedoelde organen hem een nieuw mandaat voor zover hij de eindvermelding « zeer goed » kreeg.

In afwijking van de bepalingen van Hoofdstuk III, Afdelingen II en III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 7, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

L'indemnité de départ est liquidée mensuellement moyennant l'introduction chaque mois par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur dans laquelle il apparaît que pour la période concernée, il n'a bénéficié ni de revenus professionnels, ni d'une pension au sens du § 2. Si l'intéressé a introduit une fausse déclaration sur l'honneur, il est redevable d'un montant qui correspond à l'indemnité de départ ou aux indemnités de départ indûment liquidée(s).

**Art. 28.** Si le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement demande qu'il soit mis fin à son mandat un préavis de six mois est requis si les organes visés à l'article 10, § 1<sup>er</sup> sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord.

#### Section II. — Du non renouvellement

**Art. 29.** § 1<sup>er</sup> Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement dont l'évaluation finale a donné lieu à la mention « très bon » ou à la mention « satisfaisant » et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat ou dont la fonction de management ou d'encadrement n'est plus déclarée vacante reçoit une indemnité de réintégration.

§ 2. L'indemnité de réintégration est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement.

Par rémunération annuelle, il faut entendre : le traitement qui aurait été dû pour douze mois, calculé conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

§ 3. Par dérogation au § 2, pour le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement visé à l'article 14, l'indemnité de réintégration est égale à une somme forfaitaire qui correspond à un douzième de la différence entre, d'une part, le traitement tel que fixé à la colonne 3 du tableau repris à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, et, d'autre part, le revenu professionnel que le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement percevra dans le mois qui suit la fin de son mandat.

L'indemnité de réintégration est liquidée moyennant l'introduction par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur mentionnant le montant mensuel du traitement auquel l'intéressé a droit ou aurait droit pour des prestations complètes.

§ 4. Lorsque l'évaluation finale a donné lieu à la mention « très bon », le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement visé au § 1<sup>er</sup> obtient en un seul paiement douze fois le montant de l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3.

Lorsque l'évaluation finale a donné lieu à la mention « satisfaisant », le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement visé au § 1<sup>er</sup> obtient l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3 selon les modalités suivantes :

1<sup>o</sup> s'il a accompli un seul mandat, il obtient dix fois le montant de l'indemnité de réintégration en un seul paiement;

2<sup>o</sup> s'il a accompli deux ou plusieurs mandats successifs dans la même fonction de management ou d'encadrement, il obtient douze fois le montant de l'indemnité de réintégration en un seul paiement.

§ 5. Si le bénéficiaire de l'indemnité de réintégration atteint l'âge de la retraite dans les douze mois qui suivent la fin de son mandat, le § 4 est d'application. Toutefois, en ce cas, le montant de l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3 est multiplié par le nombre de mois entre la fin du mandat et la date de prise de cours de la pension de retraite.

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

**Art. 30.** Si une fonction de management ou d'encadrement est déclarée vacante par le ministre concerné et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 10, § 1<sup>er</sup>, lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu la mention finale « très bon ».

Par dérogation aux dispositions des sections II et III du Chapitre III, il est réputé, en ce cas, avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 7, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

HOOFDSTUK VIII. — *Overgangsbepalingen*

**Art. 31.** Bij de eerste aanstelling van de administrateur-generaal, adjunct-administrateur-generaal, directeur-generaal, adjunct-directeur-generaal en de houders van een managementfunctie –1, blijven de huidige leidinggevende ambtenaren evenals hun adjuncten hun functie uitoefenen tot de dag dat de betrokken houder van de managementfunctie in dienst treedt.

De voormalige leidinggevende ambtenaren die niet in een managementfunctie of staffunctie worden aangesteld en voor zover ze niet worden geïntegreerd in loopbaan A, worden door de bevoegde minister aangesteld als opdrachthouder. De opdracht wordt na overleg door de minister bepaald. Zij behouden het voordeel van hun weddenschaal die gekoppeld is aan hun afgeschafte graad.

HOOFDSTUK IX. — *Slotbepaling*

**Art. 32.** Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

**Art. 33.** Onze Ministers zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 16 november 2006.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Financiën,  
D. REYNDERS

De Minister van Economie,  
M. VERWILGHEN

De Minister van Ambtenarenzaken, Maatschappelijke Integratie,  
Grootstedenbeleid en Gelijke Kansen,  
C. DUPONT

CHAPITRE VIII. — *Dispositions transitoires*

**Art. 31.** Lors de la première désignation de l'administrateur général, de l'administrateur général adjoint, du directeur général, du directeur général adjoint et des titulaires d'une fonction de management –1, les fonctionnaires dirigeants en fonction ainsi que leurs adjoints, continuent à exercer leur fonction jusqu'au jour où le titulaire de la fonction de management entre en fonction.

Les précédents fonctionnaires dirigeants qui ne sont pas désignés pour une fonction de management et pour autant qu'ils ne sont pas intégrés dans la carrière A, sont désignés comme chargés de mission par le ministre compétent. La mission est déterminée par le ministre. Ils conservent le bénéfice de leur échelle de traitement, liée à leur grade supprimé.

CHAPITRE IX. — *Disposition finale*

**Art. 32.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

**Art. 33.** Nos Ministres sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 16 novembre 2006.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre des Finances,  
D. REYNDERS

Le Ministre de l'Economie,  
M. VERWILGHEN

Le Ministre de la Fonction publique, de l'Intégration sociale,  
de la Politique des Grandes Villes et de l'Egalité des Chances,  
C. DUPONT

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2006 — 4692

[C - 2006/00924]

**17 NOVEMBER 2006.** — Koninklijk besluit betreffende de wapens die gebruikt worden door de ondernemingen, diensten, instellingen en personen bedoeld in de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid, inzonderheid op de artikelen 2, § 1, 8, § 2 en § 5, 17 en 20;

Gelet op het koninklijk besluit van 24 mei 1991 betreffende de wapens die gebruikt worden door de personeelsleden van bewakings-ondernemingen en interne bewakingsdiensten;

Gezien het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 20 juli 2006;

Gezien de dringendheid gemotiveerd door de omstandigheid dat artikel 41 van de nieuwe wapenwet van 8 juni 2006 op 9 juni 2006 in werking is getreden en dat dit artikel de bevoegdheid om wapenbezit- en wapendrachtvergunningen in de sector van de private veiligheid af te leveren overdraagt naar de Minister van Binnenlandse Zaken hoewel deze bevoegdheid vroeger uitgeoefend werd door de korpschefs van de lokale politie en door de provinciegouverneurs; het bijgevolg dringend is uitvoeringsbepalingen te nemen van het bovengenoemd artikel om de openbare orde en de openbare veiligheid te vrijwaren;

Gelet op advies 41.422/2 van de Raad van State, gegeven op 9 oktober 2006, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Définitions*

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet private veiligheid : de wet van 10 april 1990 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid;

2° de wapenwet : de wet van 8 juni 2006 houdende regeling van economische en individuele activiteiten met wapens;

## SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

F. 2006 — 4692

[C - 2006/00924]

**17 NOVEMBRE 2006.** — Arrêté royal relatif aux armes utilisées par les entreprises, services, organismes et personnes visées par la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière, notamment les articles 2, § 1<sup>er</sup>, 8, § 2 et § 5, 17 et 20;

Vu l'arrêté royal du 24 mai 1991 relatif aux armes utilisées par les membres du personnel des entreprises de gardiennage et des services internes de gardiennage;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 20 juillet 2006;

Vu l'urgence motivée par la circonstance que l'article 41 de la loi sur les armes du 8 juin 2006 est entré en vigueur le 9 juin 2006 et que cet article transfère dans le chef du Ministre de l'Intérieur la compétence de délivrance des autorisations de détention et port d'armes dans le secteur de la sécurité privée alors qu'auparavant cette compétence était exercée par les chefs de corps de la police locale et par les gouverneurs de province; qu'il est dès lors urgent, dans l'intérêt de la protection de l'ordre et de la sécurité publics, de prendre des dispositions d'exécution de l'article susmentionné;

Vu l'avis 41.422/2 du Conseil d'Etat, donné le 9 octobre 2006 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Intérieur,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — *Définitions*

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans le cadre de l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

1° la loi sur la sécurité privée : la loi du 10 avril 1990 réglementant la sécurité privée et particulière;

2° la loi sur les armes : la loi du 8 juin 2006 réglant des activités économiques et individuelles avec des armes;