

Gelet op het advies nr 44.399/1 van de Raad van State, gegeven op 22 april 2008 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid, gemotiveerd door het feit dat de door dit besluit beoogde maatregel, die bijdraagt tot het antwoord dat onverwijld dient te worden geboden voor de problematiek van het verlies van koopkracht, vanaf de maand april 2008 toepasbaar is;

Gelet op het feit dat de sociale verzekeringsfondsen, die de kinderbijslagen uitbetalen, zo snel mogelijk moeten worden verwittigd om hun betalingssysteem aan te passen aan de in dit besluit beoogde maatregel;

Op de voordracht van Onze Minister van Zelfstandigen, en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. In artikel 17 van het koninklijk besluit van 8 april 1976 houdende regeling van de gezinsbijslag ten voordele van de zelfstandigen, laatst gewijzigd bij het koninklijk besluit van 9 mei 2007, worden de woorden "52,23 EUR" en "72,62 EUR" respectievelijk vervangen door de woorden "60,76 EUR" en "81,15 EUR".

Art. 2. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 april 2008.

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

Gegeven te Firenze, 9 mei 2008.

ALBERT

Par le Roi :

De Minister van Zelfstandigen,
Mevr. S. LARUELLE

Vu l'avis n° 44.399/1 du Conseil d'Etat, donné le 22 avril 2008, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Vu l'urgence motivée par le fait que la mesure visée par le présent arrêté participe à la réponse qui doit être donnée, sans tarder, à la problématique de la perte de pouvoir d'achat et que, dès lors, elle est d'application à partir du mois d'avril 2008;

Vu le fait que les caisses d'assurances sociales qui paient les allocations familiales, doivent être averties très rapidement afin d'adapter leur système de paiement à la mesure visée dans le présent arrêté;

Sur la proposition de Notre Ministre des Indépendants, et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Dans l'article 17 de l'arrêté royal du 8 avril 1976 établissant le régime des prestations familiales en faveur des travailleurs indépendants, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 9 mai 2007, les mots « 52,23 EUR » et « 72,62 EUR » sont remplacés respectivement par les mots « 60,76 EUR » et « 81,15 EUR ».

Art. 2. Le présent produit ses effets le 1^{er} avril 2008.

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

Donné à Florence, le 9 mai 2008.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre des Indépendants,
Mme S. LARUELLE

FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

N. 2008 — 1686

[C - 2008/09332]

9 MEI 2008. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de evaluatiecriteria van de korpschefs en de weging van de criteria

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op artikel 259*novies*, § 1, zesde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, zoals vervangen bij de wet van 18 december 2006;

Gelet op de voorstellen van de Hoge Raad voor de Justitie van 30 januari 2008 met betrekking tot de evaluatiecriteria en tot de weging van de evaluatiecriteria, die op 11 februari 2008 werden bezorgd aan de minister van Justitie;

Gelet op het bijkomend advies van de Hoge Raad voor Justitie, gegeven per brief van 23 april 2008;

Overwegende dat om tot korpschef te worden aangewezen, een magistraat, naast de algemene benoemingsvoorwaarden, moet beantwoorden aan algemene criteria die gemeenschappelijk zijn aan alle korpschefs, en aan specifieke criteria die vastgelegd zijn in functie van het type van rechtscollege waar het mandaat wordt uitgeoefend;

Overwegende dat de korpschefs deze criteria moeten blijven respecteren tijdens hun mandaat;

Overwegende bijgevolg dat de Hoge Raad voor Justitie zijn voorstellen van algemene en specifieke evaluatiecriteria logischerwijze heeft opgesteld op basis van de algemene profielen voor de functie van korpschef die in 2000 waren opgesteld in uitvoering van artikel 259*bis* van het Gerechtelijk Wetboek;

Overwegende dat de Hoge Raad voor Justitie, zoals hij had aangegeven bij de opmaak van de profielen, de criteria heeft verfijnd door sommige te hergroeperen en door de terminologie aan te passen met de bedoeling deze minder abstract te maken;

Overwegende dat de keuze van algemene en specifieke criteria die weerhouden werden voor elk mandaat, gerechtvaardigd is;

Overwegende bovendien dat deze criteria bijgevolg onmiddellijk kunnen worden toegepast;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat in de wet van 18 december 2006 tot wijziging van de artikelen 80, 259*quater*, 259*quinquies*, 259*nonies*, 259*decies*, 259*undecies*, 323*bis*, 340, 341, 346 en 359 van het Gerechtelijk Wetboek, tot herstel in

SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

F. 2008 — 1686

[C - 2008/09332]

9 MAI 2008. — Arrêté royal déterminant les critères d'évaluation des chefs de corps et leur pondération

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'article 259*novies*, § 1^{er}, alinéa 6, du Code judiciaire, remplacé par la loi du 18 décembre 2006 ;

Vu les propositions du Conseil supérieur de la Justice du 30 janvier 2008 concernant les critères d'évaluation et la pondération des critères d'évaluation qui ont été transmis au Ministre de la Justice le 11 février 2008;

Vu l'avis complémentaire du Conseil supérieur de la Justice donné par lettre du 23 avril 2008;

Considérant que pour être désigné chef de corps un magistrat doit, outre les conditions générales de désignation, répondre à des critères généraux, commun à tous les chefs de corps, et à des critères spécifiques fixés en fonction du type de juridiction dans laquelle le mandat est exercé;

Considérant que les chefs de corps doivent continuer à respecter ces critères pendant leur mandat;

Considérant par conséquent que le Conseil supérieur de la Justice a logiquement établi ses propositions de critères d'évaluation généraux et spécifiques sur base des profils généraux des fonctions de chef de corps qu'il a rédigés en 2000 en exécution de l'article 259*bis* du Code judiciaire;

Considérant que, comme il en avait déjà manifesté l'intention lors de l'établissement de ces profils, le Conseil supérieur de la Justice a affiné les critères en en regroupant certains et en adaptant la terminologie de manière à la rendre moins abstraite;

Considérant que le choix des critères généraux et spécifiques retenus pour chaque mandat est dès lors justifié;

Considérant de plus que ces critères peuvent par conséquent être appliqués immédiatement;

Vu l'urgence;

Considérant que la loi du 18 décembre 2006 modifiant les articles 80, 259*quater*, 259*quinquies*, 259*nonies*, 259*decies*, 259*undecies*, 323*bis*, 340, 341, 346 et 359 du Code judiciaire, rétablissant dans celui-ci l'article 324

dit Wetboek van artikel 324 en tot wijziging van de artikelen 43 en 43^{quater} van de wet van 15 juni 1935 op het gebruik der talen in gerechtszaken is bepaald dat het evaluatiecollege van de korpschefs zijn werkzaamheden moet beginnen op 1 januari 2008;

Overwegende dat de specialisten in het beheer van human resources slechts onlangs zijn aangewezen;

Overwegende dat de evaluatiecriteria een wezenlijk element zijn zonder welke de follow-upgesprekken en de evaluatiegesprekken niet kunnen plaats hebben en evenmin door het evaluatiecollege kunnen worden voorbereid;

Overwegende dat het eerste follow-upgesprek, dat eind februari 2008 voltooid hadden moeten zijn, niet kon plaatshebben bij gebrek aan evaluatiecriteria;

Overwegende dat de verst afgelegene datum te rekenen waarvan de eerste evaluatiegesprekken kunnen beginnen in maart 2008 valt en dat de periode tijdens welke de follow-upgesprekken moeten worden gevoerd reeds loopt voor een korpschef;

Overwegende dat het derhalve dringend is een koninklijk besluit aan te nemen, bij gebreke waarvan de follow-upgesprekken en de evaluatiegesprekken niet kunnen plaatsvinden;

Gelet op advies 44.306/2 van de Raad van State, gegeven op 26 maart 2008 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 Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Evaluatiecriteria*

Artikel 1. § 1. Iedere categorie van korpschef wordt geëvalueerd op grond van drie groepen van criteria :

1° algemene criteria die gelden voor alle categorieën van korpschefs en opgenomen zijn in groep A;

2° een of meer specifieke criteria die opgenomen zijn in groep B;

3° de evaluatie van de uitvoering van het beleidsplan die opgenomen is in groep C.

Art. 2. De evaluatiecriteria zijn :

§ 1. Groep A. Algemene criteria

1. Juridische kennis
2. Integriteit – beroepsethiek
3. Visie
4. Omgevingsbewustzijn
5. Groepsgericht leiderschap
6. Plannen en organiseren
7. Voortgangscontrole
8. Besluitvaardigheid
9. Zin voor openbare dienstverlening

§ 2. Groep B. Specifieke criteria

1. Samenwerken
2. Delegeren
3. Actief luisteren
4. Professioneel ontwikkelen van medewerkers
5. Aanpassingsvermogen
6. Overtuigingskracht
7. Analytisch vermogen
8. Stressbestendigheid
9. Emotionele intelligentie

§ 3. Groep C. Evaluatie van de uitvoering van het beleidsplan

A. Evaluatie van het oorspronkelijke beleidsplan;

B. Evaluatie van de wijzigingen in het oorspronkelijke beleidsplan.

De korpschef heeft de mogelijkheid om in zijn functioneringsverslag en tijdens het evaluatiegesprek toe te lichten om welke redenen hij het niet aangewezen achtte de aanbevelingen die het evaluatiecollege naar aanleiding van het follow-upgesprek opstelde, ten dele of volledig te volgen.

Indien de korpschef de aanbevelingen niet of slechts ten dele heeft gevolgd, zal het evaluatiecollege de door de korpschef uiteengezette redenen evalueren.

et modifiant les articles 43 et 43^{quater} de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire a prévu que le collège d'évaluation des chefs de corps devait entamer ses travaux le 1^{er} janvier 2008;

Considérant que les spécialistes en gestion des ressources humaines viennent seulement d'être désignés;

Considérant que les critères d'évaluation sont un élément essentiel sans lesquels les entretiens de suivi et les entretiens d'évaluation ne peuvent ni avoir lieu ni être préparés par le collège d'évaluation;

Considérant que le premier entretien de suivi qui aurait dû être achevé fin février 2008 n'a pu avoir lieu faute de critères d'évaluation;

Considérant que la date la plus éloignée à partir de laquelle peuvent débiter les premiers entretiens d'évaluation tombe en mars 2008 et que la période pendant laquelle les entretiens de suivi doivent avoir lieu est en cours pour un chef de corps;

Considérant qu'un arrêté royal doit dès lors être adopté d'urgence à défaut de quoi les entretiens de suivi et les évaluations ne pourront être effectués;

Vu l'avis 44.306/2 du Conseil d'Etat donné le 26 mars 2008 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — *Les critères d'évaluation*

Article 1^{er}. § 1^{er}. Chaque catégorie de chef de corps est évaluée sur base de trois groupes de critères :

1° des critères généraux commun à toutes les catégories de chefs de corps, repris dans le groupe A;

2° un ou plusieurs critères spécifiques, repris dans le groupe B;

3° l'évaluation de la mise en œuvre du plan de gestion, reprise dans le groupe C.

Art. 2. Les critères d'évaluation sont :

§ 1^{er}. Groupe A : critères généraux

1. Connaissances juridiques
2. Intégrité – Ethique professionnelle
3. Vision
4. Maîtrise du contexte extérieur
5. Aptitude à diriger un groupe
6. Planification et organisation
7. Contrôle d'avancement
8. Esprit de décision
9. Sens du service public

§ 2. Groupe B : critères spécifiques

1. Collaboration
2. Délégation
3. Ecoute active
4. Epanouissement professionnel des collaborateurs
5. Faculté d'adaptation
6. Planification et organisation
7. Capacité d'analyse
8. Résistance au stress
9. Intelligence émotionnelle

§ 3. Groupe C : Evaluation de la mise en œuvre du plan de gestion

A. Evaluation du plan de gestion initial;

B. Evaluation des modifications apportées au plan de gestion initial.

Dans son rapport de fonctionnement et lors de l'entretien d'évaluation, le chef de corps a la possibilité d'expliquer les raisons pour lesquelles il n'a pas jugé opportun de suivre ou de suivre totalement les recommandations établies par le collège d'évaluation suite à l'entretien de suivi.

Le collège d'évaluation évaluera les justifications données par le chef de corps en cas de non suivi de tout ou partie des recommandations.

Het evaluatiecollege zal eveneens beoordelen of de good practices werden nageleefd.

Art. 3. De specifieke indicatoren zijn niet voor alle mandaten dezelfde.

De relevante specifieke criteria zijn opgenomen in de bijlagen bij dit besluit :

- eerste voorzitter van het Hof van Cassatie : bijlage 1;
- procureur-generaal bij het Hof van Cassatie : bijlage 2;
- eerste voorzitter van het hof van beroep : bijlage 3;
- procureur-generaal bij het hof van beroep : bijlage 4;
- eerste voorzitter van het arbeidshof : bijlage 5;
- federale procureur : bijlage 6;
- voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg (20 rechters en meer) : bijlage 7;
- voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg (minder dan 20 rechters) : bijlage 8;
- procureur des Konings (30 of meer magistraten van het openbaar ministerie) : bijlage 9;
- procureur des Konings (meer dan 10 maar minder dan 30 magistraten van het openbaar ministerie) : bijlage 10;
- procureur des Konings (10 magistraten van het openbaar ministerie of minder) : bijlage 11;
- voorzitter van de rechtbank van koophandel (10 rechters en meer) : bijlage 12;
- voorzitter van de rechtbank van koophandel (minder dan 10 rechters) : bijlage 13;
- voorzitter van arbeidsrechtbank (10 rechters en meer) : bijlage 14;
- voorzitter van arbeidsrechtbank (minder dan 10 rechters) bijlage 15;
- arbeidsauditeur (10 of meer magistraten van het openbaar ministerie) : bijlage 16;
- arbeidsauditeur (minder dan 10 magistraten van het openbaar ministerie) : bijlage 17.

Art. 4. Elk evaluatiecriterium van de groepen A en B is gelinkt aan een aantal gedragsindicatoren die de mogelijkheid bieden af te leiden of, en in welke mate, de magistraat aan het criterium beantwoordt.

Aan de volgorde van de indicatoren per evaluatiecriterium wordt geen specifieke betekenis toegekend.

Art. 5. De gedragsindicatoren zijn :

§ 1. Voor groep A :

1. Juridische kennis

De juridische materies beheersen die nuttig zijn voor het uitoefenen van zijn functie.

Indicatoren :

- Heeft concrete kennis van de wettelijke en regelgevende bepalingen die van toepassing zijn op zijn rechtscollege of zijn korps, en op de organen waarop hij toezicht uitoefent of waarover hij de leiding heeft;
- Heeft grondige kennis van het statuut, de deontologie en de tuchtregeling van de magistraten en het personeel van de rechterlijke orde;

- Kent de regels voor de procedures en de organisatie die relevant zijn voor de goede werking van zijn rechtscollege of korps;

- ...

2. Integriteit - beroepsethiek

Blijk geven van onkreukbaarheid en rechtschapenheid, en aangegane verbintenissen of verplichtingen verbonden aan de functie naleven.

Indicatoren :

- Legt zichzelf ten minste dezelfde gedragsnormen op als die welke aan zijn medewerkers zijn opgelegd;
- Is loyaal en duidelijk over zijn bedoelingen en handelt op coherente wijze;
- Waakt erover alle leden van zijn rechtscollege of korps op gelijke wijze te behandelen;
- Neemt in elke situatie, en in het bijzonder in een kritieke situatie zijn verantwoordelijkheid op ten aanzien van zijn rechtscollege of zijn korps en zijn medewerkers;

Il évaluera également le respect des bonnes pratiques.

Art. 3. Les critères spécifiques ne sont pas les mêmes pour tous les mandats.

Les critères spécifiques pertinents figurent en annexes au présent arrêté :

- premier président de la Cour de cassation : annexe 1^{re};
- procureur général près la Cour de cassation : annexe 2;
- premier président de la cour d'appel : annexe 3;
- procureur général près la cour d'appel : annexe 4;
- premier président de la cour du travail : annexe 5;
- procureur fédéral : annexe 6;
- président du tribunal de première instance (20 juges et plus) : annexe 7;
- président du tribunal de première instance (moins de 20 juges) : annexe 8;
- procureur du Roi (30 magistrats ou plus du ministère public) : annexe 9;
- procureur du Roi (plus de 10 mais moins de 30 magistrats du ministère public) : annexe 10;
- procureur du Roi (10 magistrats ou moins du ministère public) : annexe 11;
- président du tribunal de commerce (10 juges et plus) : annexe 12;
- président du tribunal de commerce (moins de 10 juges) : annexe 13;
- président du tribunal du travail (10 juges et plus) : annexe 14;
- président du tribunal du travail (moins de 10 juges) : annexe 15;
- auditeur du travail (10 magistrats ou plus du ministère public) : annexe 16;
- auditeur du travail (moins de 10 magistrats du ministère public) : annexe 17.

Art. 4. Chaque critère d'évaluation des groupes A et B est associé à un certain nombre d'indicateurs de comportement; qui permettent de déduire si le magistrat remplit le critère et dans quelle mesure il le fait.

Aucune signification spécifique n'est attribuée à l'ordre d'énumération des indicateurs par critère.

Art. 5. Les indicateurs de comportement sont :

§ 1^{er}. Pour le groupe A :

1. Connaissances juridiques

Maîtriser les matières juridiques utiles à l'exercice de sa fonction.

Indicateurs :

- A une connaissance concrète des dispositions légales et réglementaires qui s'appliquent à sa juridiction ou à son corps ainsi qu'aux organes sur lesquels il exerce un droit de surveillance ou de direction;
- A une connaissance approfondie du statut, de la déontologie et de la discipline du magistrat et du personnel de l'ordre judiciaire;

- Connaît les règles de procédure et d'organisation qui sont pertinentes pour le bon fonctionnement de sa juridiction ou de son corps;

- ...

2. Intégrité – Ethique professionnelle

Faire preuve de probité, de droiture et respecter les engagements et les obligations liés à la fonction.

Indicateurs :

- S'impose au minimum les mêmes normes de conduite qu'à ses collaborateurs;
- Est loyal et clair dans ses intentions et agit de manière cohérente;
- Veille à assurer l'égalité de traitement vis-à-vis des membres de sa juridiction ou de son corps;
- Assume ses responsabilités vis-à-vis de sa juridiction ou de son corps ainsi qu'à l'égard de ses collaborateurs, en toute circonstance et, en particulier, en situation critique;

- Vermijdt elk initiatief dat zijn integriteit en/of zijn indruk van integriteit zou kunnen aantasten;

- Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed of druk;

- ...

3. Visie

Een visie ontwikkelen omtrent de hoofdlijnen en de langetermijnstrategie van zijn beleid.

Indicatoren :

- Heeft duidelijke langetermijndoelstellingen en een scenario om zulks te bereiken;

- Plaastst kortetermijnplannen in het langeretermijnperspectief;

- Denkt een aantal stappen vooruit;

- Onderkent snel de oorzaken van problemen;

- Reageert onmiddellijk op nieuwe en onvoorziene omstandigheden;

- Geeft blijk van zin voor synthese;

- ...

4. Omgevingsbewustzijn

Goed geïnformeerd zijn over de politieke en sociale ontwikkelingen, of over andere maatschappelijke fenomenen. Die kennis doeltreffend benutten voor de uitoefening van zijn functie of voor de organisatie.

Indicatoren :

- Is op de hoogte van de belangrijke ontwikkelingen die te maken hebben met zijn beroep of functie;

- Blijft goed geïnformeerd over de realiteit in zijn rechtsgebied of arrondissement, over de evolutie van de samenleving en heeft oog voor de weerslag van de dingen op de eigen organisatie of de eigen taak/functie;

- Is zich bewust van de impact die de uitoefening van zijn functie op de maatschappij kan of moet hebben;

- Is zich bewust van de impact die de aan zijn rechtscollege of korps toevertrouwde opdrachten kunnen hebben;

- ...

5. Groepsgericht leiderschap

In staat zijn leiding te geven aan een groep van medewerkers, en samenwerkingsverbanden tot stand te brengen en te handhaven om een vooropgesteld doel te bereiken.

Indicatoren :

- Heeft concrete kennis van het korps dat hij leidt;

- Delegeert verantwoordelijkheden aan medewerkers en creëert synergie;

- Organiseert effectieve samenwerking binnen de groep van medewerkers;

- Organiseert de besluitvorming zo dat elke medewerker achter zijn actie staat en zijn bijdrage ertoe levert;

- Omschrijft en verdeelt de verantwoordelijkheden tussen de medewerkers;

- Lost onenigheden binnen de groep op doeltreffende wijze op;

- Is vaardig in mondelinge en schriftelijke communicatie, geeft blijk van overtuigingskracht, en waakt erover dat de informatie wordt rondgestuurd;

- Kan zijn medewerkers motiveren en inspireren tot teamspirit;

- ...

6. Plannen en organiseren

Op doeltreffende wijze doelstellingen en prioriteiten vastleggen. Bepalen welke acties moeten worden ondernomen, binnen welke termijnen en met welke middelen, om die doelstellingen te verwezenlijken.

Indicatoren :

- Legt met betrekking tot zijn eigen taak en die van zijn medewerkers duidelijke doelstellingen vast en geeft ondubbelzinnig aan welk resultaat hij wenst te bereiken;

- Evalueert op regelmatige basis zijn acties en die van zijn medewerkers en past ze aan volgens de vastgelegde doelen;

- Evite toute initiative de nature à porter atteinte à son intégrité;

- Exerce ses fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence ou pression;

- ...

3. Vision

Développer une vision sur les lignes maîtresses et la stratégie à long terme de sa gestion.

Indicateurs :

- Conçoit des objectifs précis à long terme et un plan pour y parvenir;

- Situe les plans à court terme dans une perspective à long terme;

- Est capable d'anticipation;

- Discerne rapidement les causes des problèmes;

- Réagit immédiatement aux circonstances nouvelles et imprévues;

- Fait preuve de capacité de synthèse;

- ...

4. Maîtrise du contexte extérieur

Avoir une bonne connaissance des évolutions sociales et politiques, ou d'autres faits de société. Utiliser efficacement cette connaissance dans le cadre de sa fonction ou au profit de l'organisation.

Indicateurs :

- Est au courant des développements importants propres à sa profession ou sa fonction;

- Se tient bien informé des réalités de son ressort ou de son arrondissement, de l'évolution de la société et de ce qui est susceptible d'avoir un impact sur son organisation ou sur sa tâche/fonction;

- Est conscient de l'impact que l'exercice de sa fonction peut ou doit avoir sur la société;

- Est conscient de l'impact de l'ensemble des missions confiées à sa juridiction ou à son corps;

- ...

5. Aptitude à diriger un groupe

Etre en mesure de diriger un groupe, de créer et de maintenir des relations de travail permettant d'atteindre un objectif déterminé.

Indicateurs :

- A une connaissance concrète du corps qu'il dirige;

- Délègue des responsabilités à ses collaborateurs et crée des synergies;

- Organise une coopération effective au sein du groupe des collaborateurs;

- Organise la prise de décision de manière à inciter ses collaborateurs à soutenir son action et à y apporter sa contribution;

- Définit et répartit les responsabilités entre les collaborateurs;

- Résout efficacement les différends au sein du groupe;

- Maîtrise la communication orale et écrite, fait preuve de persuasion et veille à organiser la circulation de l'information;

- Est capable de créer un esprit de groupe et de motiver ses collaborateurs;

- ...

6. Planification et organisation

Définir efficacement objectifs et priorités. Déterminer les actions à entreprendre, les délais et les moyens afin d'atteindre des objectifs précis.

Indicateurs :

- Tant en ce qui concerne son travail personnel que celui confié à ses collaborateurs, fixe des objectifs clairs et indique sans ambiguïté le résultat à atteindre;

- Evalue régulièrement ses actions et celles de ses collaborateurs et les adapte en fonction des objectifs fixés;

- Evalueert voor de relevante gegevens op correcte wijze de betekenis en het belang ervan op lange termijn, niet alleen voor zijn eigen functie maar ook voor de andere medespelers in zijn organisatie : neemt op basis daarvan alle nodige maatregelen;

- ...

7. Voortgangscntrole

In staat zijn boordtabellen aan te leggen om de voortgang van de werkzaamheden te controleren.

Indicatoren :

- Reageert tijdig op problemen;

- Volgt van nabij de evolutie van zijn rechtscollège of zijn korps in het licht van de vastgelegde doelstellingen;

- Houdt zich op de hoogte van de vordering van werkzaamheden, zowel op formele als op informele wijze;

- Staat open voor de invoering en de aanwending van nieuwe technologieën als hulp bij het beheer;

- Reageert tijdig door het nemen van gepaste maatregelen bij afwijking van de planning, van de wettelijke verplichtingen, en van de good practices;

- ...

8. Besluitvaardigheid

De noodzakelijke beslissingen nemen, ze onmiddellijk uitvoeren en duidelijke standpunten innemen.

Indicatoren :

- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

- Licht zijn beslissingen en de redenen ervan toe;

- Is in staat om in alle omstandigheden beslissingen te nemen;

- Is in staat goede en evenwichtige beslissingen te nemen, rekening houdend met de ingezamelde informatie;

- ...

9. Zin voor openbare dienstverlening

In zijn beleid rekening houden met het standpunt van de professionals van justitie, de gebruikers en de actoren van de burgermaatschappij.

Indicatoren :

- Vraagt geregeld naar het standpunt van de professionals van justitie, de gebruikers en de actoren van de burgermaatschappij;

- Ontwikkelt de gepaste communicatie voor de professionals van justitie, de gebruikers en de actoren van de burgermaatschappij;

- Ontwikkelt een beleid voor de behandeling van klachten die hem worden meegegeeld;

- Organiseert onthaal en informatieverstrekking voor de rechtzoekende;

- Engageert zich binnen de overheidsinstellingen die te maken hebben met justitie;

- ...

§ 2. Voor groep B :

1. Samenwerken

De samenwerking en het overleg stimuleren en structureren, zowel op intern als extern vlak.

Indicatoren :

- Ontwikkelt een doorzichtig model voor samenwerking en overleg;

- Geeft blijk van diplomatie;

- Doet op het juiste ogenblik een beroep op personen die een belangrijke rol kunnen spelen bij het zoeken naar de beste oplossing;

- Overbrugt de tegenstellingen en de verschillende zienswijzen binnen de organisatie en brengt de medewerkers op constructieve wijze bijeen;

- Brengt bij de medewerkers een gemeenschappelijke werkwijze tot stand en zorgt ervoor dat iedere medewerker zijn bijdrage tijdig levert;

- Waakt over een doeltreffende samenwerking met de externe actoren;

- Legt vlot contact met anderen, kan hen op hun gemak stellen en is in staat om andermans belangstelling te wekken;

- ...

- Evaluee correctement le sens et l'importance à long terme des informations pertinentes, non seulement pour sa propre fonction mais aussi pour les autres rouages de son organisation : prend sur cette base toutes les mesures qui s'imposent;

- ...

7. Contrôle d'avancement

Etre capable de créer des tableaux de bord permettant d'effectuer le contrôle d'avancement.

Indicateurs :

- Réagit à temps aux problèmes;

- Suit de près l'évolution de sa juridiction ou de son corps en fonction des objectifs fixés;

- Se tient informé de l'avancement des travaux, tant de manière formelle qu'informelle;

- Est ouvert à l'implantation et à l'utilisation des nouvelles technologies comme aide à la gestion;

- Réagit à temps en prenant les mesures qui s'imposent en cas d'écarts par rapport à la planification, aux impératifs légaux et aux bonnes pratiques;

- ...

8. Esprit de décision

Prendre les décisions qui s'imposent, les mettre aussitôt en œuvre et exprimer clairement sa position.

Indicateurs :

- Prend des décisions dans un délai raisonnable;

- Explique ses décisions et en communique les motifs;

- Se montre capable de décider en toutes circonstances;

- Est capable de prendre les décisions appropriées et proportionnelles en tenant compte des informations recueillies;

- ...

9. Sens du service public

Tenir compte dans sa gestion du point de vue des professionnels de la justice, des usagers et des acteurs de la société civile.

Indicateurs :

- S'informe régulièrement du point de vue des professionnels de la justice, des usagers et des acteurs de la société civile;

- Développe une communication adaptée avec les professionnels de la justice, les usagers et les acteurs de la société civile;

- Développe une politique du traitement des plaintes qui lui sont communiquées;

- Organise l'accueil et l'information du justiciable;

- S'implique au sein des institutions publiques concernées par la Justice;

- ...

§ 2. Pour le groupe B :

1. Collaboration

Stimuler et structurer la collaboration et la concertation tant interne qu'externe.

Indicateurs :

- Développe un modèle de collaboration et de concertation transparent;

- Fait preuve de diplomatie;

- Fait appel, en temps opportun, aux personnes susceptibles de jouer un rôle important dans la recherche de la meilleure solution;

- Surmonte les oppositions, les différentes approches au sein de l'organisation et réunit les collaborateurs de manière constructive;

- Met en place une méthode de travail commune et veille à ce que chaque collaborateur fournisse sa contribution en temps opportun;

- Veille à collaborer efficacement avec les acteurs extérieurs;

- Crée facilement des contacts avec autrui, met ses interlocuteurs à l'aise et se montre capable de susciter leur intérêt;

- ...

2. Delegeren

Duidelijk omlijnende bevoegdheden en verantwoordelijkheden toevertrouwen aan goed gekozen medewerkers.

Indicatoren :

- Delegeert verantwoordelijkheden op alle niveaus binnen de organisatie;
- Preciseert volgens welke processen men te werk moet gaan en geeft zijn medewerkers duidelijk aan wat hun bewegingsruimte is om zelf beslissingen te nemen;
- Delegeert opdrachten aan zijn medewerkers, en houdt daarbij rekening met hun mogelijkheden, ervaring, en specialisatie;
- Volgt de gedelegeerde verantwoordelijkheden en bevoegdheden op;
- Neemt tegenover derden zijn verantwoordelijkheid op voor de beslissingen die in het kader van de gedelegeerde bevoegdheden werden genomen;

- ...

3. Actief luisteren

Tijdens gesprekken duidelijk de relevante informatie kunnen opmerken. Doorvragen, ingaan op reacties.

Indicatoren :

- Geeft blijk van luisterbereidheid;
- Zoekt naar de expliciete en impliciete motivering van zijn gesprekspartners;
- Is in staat uit mondelinge communicatie relevante informatie te achterhalen, door te vragen en op gepaste wijze in te gaan op wat wordt gezegd;
- Is in staat de beste communicatievorm voor de situatie te kiezen;
- Is duidelijk, beleefd en hoffelijk;

- ...

4. Professioneel ontwikkelen van medewerkers

De nodige maatregelen nemen of op zijn minst voorstellen opdat zijn medewerkers in een aangepaste werkomgeving zo goed mogelijk kunnen presteren.

Indicatoren :

- Is beschikbaar voor zijn medewerkers;
- Geeft zijn medewerkers duidelijke en opbouwende «feedback» over hun prestaties;
- Legt de medewerkers uit om welke redenen en in welke fasen geplande wijzigingen in de organisatie moeten verlopen;
- Bevordert de voortgezette opleiding van zijn medewerkers en geeft hen de gelegenheid die te volgen;
- Zoekt naar een goed evenwicht tussen de specialisatie van de medewerkers en hun polyvalentie;
- Waakt over een goed evenwicht tussen werk en opleiding;
- Optimaliseert de werkomstandigheden, met naleving van de wetgeving inzake welzijn op het werk;
- Zorgt voor een evenwichtige verdeling van de werklast;
- Blijft op de hoogte over de persoonlijke situatie van zijn medewerkers;

- ...

5. Aanpassingsvermogen

Efficiënt functioneren door zich aan te passen aan wijzigingen in de omgeving, de taken, de verantwoordelijkheden en de personele en materiële middelen.

Indicatoren :

- Past zijn oorspronkelijke doelstellingen aan om doeltreffend en op duurzame wijze te kunnen functioneren;
- Is in staat zichzelf in vraag te stellen;
- Staat open voor de argumenten van anderen;
- Kan erkennen dat anderen goede ideeën hebben en houdt er rekening mee;
- Speelt adequaat in op onverwachte en spoedeisende situaties;
- Vindt vernieuwende oplossingen die de situatie kunnen verbeteren;

2. Délégation

Confier des compétences et des responsabilités claires à des collaborateurs judicieusement choisis.

Indicateurs :

- Délègue des responsabilités à tous les niveaux au sein de l'organisation;
- Précise les processus à respecter et indique clairement à ses collaborateurs la marge dont ils disposent pour prendre eux-mêmes des décisions;
- Délègue des missions à ses collaborateurs en tenant compte de leurs capacités, expériences et spécialisations;
- Assure le suivi des délégations accordées;
- Assume, à l'égard des tiers, les décisions prises dans le cadre des délégations accordées;

- ...

3. Ecoute active

Pouvoir identifier les informations importantes dans les communications. Poser des questions, réagir aux interventions.

Indicateurs :

- Est à l'écoute;
- Recherche les motivations explicites et implicites de ses interlocuteurs;
- Est capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- Est apte à choisir le mode de communication le plus adéquat;
- Est clair, poli et courtois;

- ...

4. Epanouissement professionnel des collaborateurs

Prendre ou, à tout le moins, proposer les mesures pour permettre à ses collaborateurs de fournir les meilleures prestations dans un cadre de travail adéquat.

Indicateurs :

- Est disponible pour ses collaborateurs;
- Donne un « feedback » clair et constructif aux collaborateurs en fonction de leurs prestations;
- Explique aux collaborateurs les raisons des modifications de l'organisation ainsi que les différentes phases à mettre en œuvre;
- Favorise et permet la formation continue de ses collaborateurs;
- Recherche un équilibre entre la spécialisation des collaborateurs et leur polyvalence;
- Veille à maintenir un équilibre entre travail et formation;
- Optimalise les conditions de travail dans le respect de la législation en matière de bien-être au travail;
- Répartit la charge de travail de manière équitable;
- Se tient informé de la situation personnelle de ses collaborateurs;

- ...

5. Faculté d'adaptation

Fonctionner de manière efficace en s'adaptant à l'évolution de l'environnement, des tâches, des responsabilités et des moyens humains et matériels.

Indicateurs :

- Adapte ses objectifs initiaux de manière à fonctionner de manière efficace et durable;
- Est capable de se remettre en question;
- Est ouvert aux arguments des autres;
- Reconnaît les bonnes idées des autres et en tient compte;
- Réagit adéquatement aux situations inattendues et urgentes;
- Trouve des solutions novatrices capables d'améliorer la situation;

- Gebruikt de kansen die zich aanbieden, om zijn doelstellingen te bereiken;

- ...

6. Overtuigingskracht

In staat zijn zijn gesprekspartners te overtuigen en ervoor te zorgen dat zij projecten en ideeën begrijpen.

Indicatoren :

- Is in staat anderen aan te zetten tot instemming;
- Zet de betrokken actoren aan tot engagement door hun deelneming te stimuleren, en geeft feedback;
- Geeft zijn standpunten krachtig, overtuigd en duidelijk weer;

- ...

7. Analytisch vermogen

De gegevens en omstandigheden analyseren ten einde tot adequate besluiten te komen.

Indicatoren :

- Is in staat een eigen persoonlijke mening te vormen op basis van de voorhanden zijnde gegevens;
- Komt tot een realistisch en evenwichtig besluit, zelfs op basis van strijdige of onvolledige gegevens;
- Is kritisch over zijn eigen wijze van oordelen of besluitvorming of die van anderen;
- Schat de haalbaarheid van de geplande projecten goed in;

- ...

8. Stressbestendigheid

Ongeacht de omstandigheden, of deze nu positief of negatief zijn, hoogstaand werk afleveren.

Indicatoren :

- Zoekt naar de beste oplossing, ook bij grote problemen, tijdsdruk en in emotionele geladen omstandigheden;
- Is in staat zich te beheersen, zelfs bij provocatie;
- Vermijdt teveel taalgebruik in alle omstandigheden, drukt zich sereen en bedachtzaam uit;
- Is in staat de prioriteiten opnieuw te definiëren afhankelijk van de onverwachte wendingen;

- ...

9. Emotionele intelligentie

Rekening houden met de kwetsbaarheid van eenieder en met de ongunstige voorvallen die op eenieder kunnen wegen, zonder zijn greep op de situatie te verliezen.

Indicatoren :

- Houdt rekening met de situatie van de anderen;
- Toont begrip voor de gevoelens van de anderen;
- Toont respect voor anderen;
- Toont interesse voor zijn medewerkers;
- Moedigt zijn medewerkers aan en erkent hun verdiensten;
- Zet zijn medewerkers aan tot nieuwe voorstellen en ideeën;

- ...

HOOFDSTUK II. — *Weging van de evaluatiecriteria*

Art. 6. Per evaluatiecriterium wordt een beoordeling « goed » of « onvoldoende » toegekend.

Die beoordeling wordt met redenen omkleed.

De criteria worden gewogen als volgt :

1° Groep A. Indien aan de geëvalueerde korpschef voor een van de algemene criteria de beoordeling «onvoldoende» wordt toegekend, wordt de eindbeoordeling van de evaluatie als «onvoldoende» beschouwd.

2° Groep B :

Indien groep B één of twee specifieke criteria bevat en aan de geëvalueerde korpschef voor ten minste één specifiek criterium de beoordeling « onvoldoende » wordt toegekend, wordt de eindbeoordeling van de evaluatie als «onvoldoende» beschouwd.

- Met à profit les opportunités qui se présentent pour atteindre les objectifs;

- ...

6. Force de persuasion

Etre capable de convaincre ses interlocuteurs et de faire en sorte qu'ils comprennent projets et idées.

Indicateurs :

- Est capable de susciter l'adhésion;
- Suscite l'implication des acteurs concernés en encourageant leur participation et donne du feed-back;
- Présente ses vues avec force, conviction et clarté;

- ...

7. Capacité d'analyse

Analyser les données et les pratiques pour en tirer des conclusions adéquates.

Indicateurs :

- Est capable de se forger une opinion personnelle sur la base des données disponibles;
- Aboutit à une prise de décision réaliste et équilibrée, même sur base de données incomplètes et contradictoires;
- Parvient à distinguer l'essentiel de l'accessoire;

- ...

8. Résistance au stress

Fournir un travail de qualité quelles que soient les circonstances, positives ou négatives.

Indicateurs :

- Recherche la meilleure solution possible, même confronté à des problèmes de grande ampleur, au manque de temps ou à une situation émotionnelle;
- Est capable de se maîtriser, même en cas de provocation;
- Evite les excès de langage en toutes circonstances, s'exprime avec sérénité et circonspection;
- Sait redéfinir les priorités en fonction des aléas;

- ...

9. Intelligence émotionnelle

Tenir compte des fragilités et des aléas qui peuvent peser sur chacun tout en maîtrisant la situation.

Indicateurs :

- Tient compte de la situation des autres;
- Montre de la compréhension pour les sentiments des autres;
- Fait preuve de respect envers les autres;
- Montre de l'intérêt pour ses collaborateurs;
- Encourage ses collaborateurs et reconnaît leurs mérites;
- Suscite des propositions et des idées nouvelles auprès de ses collaborateurs;

- ...

CHAPITRE II. — *La pondération des critères d'évaluation*

Art. 6. Il est attribué, par critère d'évaluation, une des mentions suivantes : « bon » ou « insuffisant ».

Cette mention sera motivée.

Les critères sont pondérés comme suit :

1°. Pour le groupe A, si le chef de corps évalué obtient la mention « insuffisant » pour un des critères généraux, la mention finale de l'évaluation sera « insuffisant ».

2° pour le groupe B :

- lorsque le groupe B comporte un ou deux critères spécifiques et que le chef de corps évalué obtient la mention « insuffisant » pour au moins un critère spécifique, la mention finale de l'évaluation sera « insuffisant ».

Indien groep B drie of vier specifieke criteria bevat en aan de geëvalueerde korpschef voor ten minste twee specifieke criteria de beoordeling «onvoldoende» wordt toegekend, wordt de eindbeoordeling van de evaluatie als «onvoldoende» beschouwd.

3° Voor groep C. Indien voor de beoordeling van het beleidsplan de beoordeling «onvoldoende» wordt toegekend, wordt de eindbeoordeling van de evaluatie als «onvoldoende» beschouwd.

De eindbeoordeling wordt met redenen omkleed.

Art. 7. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 8. Onze Minister van Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Firenze, 9 mei 2008.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
J. VANDEURZEN

BIJLAGEN

Evaluatiecriteria per categorie van korpschef

Bijlage 1

Functienaam : Eerste voorzitter
Onderdeel : Hof van Cassatie

Criterium nr. : Algemene criteria :

1. Juridische kennis
2. Integriteit - beroepsethiek
3. Visie
4. Omgevingsbewustzijn
5. Groepsgericht leiderschap
6. Plannen en organiseren
7. Voortgangscontrole
8. Besluitvaardigheid
9. Zin voor openbare dienstverlening

Criterium nr. : Specifieke criteria :

7. Analytisch vermogen
5. Aanpassingsvermogen
2. Delegeren
3. Actief luisteren

Bijlage 2

Functienaam : Procureur-generaal
Onderdeel : Hof van Cassatie

Criterium nr. : Algemene criteria :

1. Juridische kennis
2. Integriteit - beroepsethiek
3. Visie
4. Omgevingsbewustzijn
5. Groepsgericht leiderschap
6. Plannen en organiseren
7. Voortgangscontrole
8. Besluitvaardigheid
9. Zin voor openbare dienstverlening

Criterium nr. : Specifieke criteria :

5. Aanpassingsvermogen
2. Delegeren
3. Actief luisteren

Bijlage 3

Functienaam : Eerste voorzitter
Onderdeel : Hof van beroep

- lorsque le groupe B comporte trois ou quatre critères spécifiques et que le chef de corps évalué obtient la mention « insuffisant » pour au moins deux critères spécifiques, la mention finale de l'évaluation sera « insuffisant ».

3° Pour le groupe C, si l'évaluation du plan de gestion obtient la mention « insuffisant », la mention finale de l'évaluation sera « insuffisant ».

L'évaluation finale sera motivée.

Art. 7. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 8. Notre Ministre de la Justice est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Florence, le 9 mai 2008.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
J. VANDEURZEN

ANNEXES

Critères d'évaluation par catégorie de chef de corps

Annexe 1^{re}

Nom de la fonction : Premier président
Juridiction : Cour de Cassation

Critère n° : Critères généraux :

1. Connaissances juridiques
2. Intégrité – Ethique professionnelle
3. Vision
4. Maîtrise du contexte extérieur
5. Aptitude à diriger un groupe
6. Planification et organisation
7. Contrôle d'avancement
8. Esprit de décision
9. Sens du service public

Critère n° : Critères spécifiques :

7. Capacité d'analyse
5. Faculté d'adaptation
2. Délégation
3. Ecoute active

Annexe 2

Nom de la fonction : Procureur général
Juridiction : Cour de Cassation

Critère n° : Critères généraux :

1. Connaissances juridiques
2. Intégrité – Ethique professionnelle
3. Vision
4. Maîtrise du contexte extérieur
5. Aptitude à diriger un groupe
6. Planification et organisation
7. Contrôle d'avancement
8. Esprit de décision
9. Sens du service public

Critère n° : Critères spécifiques :

5. Faculté d'adaptation
2. Délégation
3. Ecoute active

Annexe 3

Nom de la fonction : Premier président
Juridiction : Cour d'appel

<p>Criterion nr. : Algemene criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Juridische kennis 2. Integriteit - beroepsethiek 3. Visie 4. Omgevingsbewustzijn 5. Groepsgericht leiderschap 6. Plannen en organiseren 7. Voortgangscontrole 8. Besluitvaardigheid 9. Zin voor openbare dienstverlening 	<p>Critère n° : Critères généraux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissances juridiques 2. Intégrité – Ethique professionnelle 3. Vision 4. Maîtrise du contexte extérieur 5. Aptitude à diriger un groupe 6. Planification et organisation 7. Contrôle d’avancement 8. Esprit de décision 9. Sens du service public
<p>Criterion nr. : Specifieke criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Actief luisteren 7. Analytisch vermogen <p style="text-align: center;">Bijlage 4</p> <p>Funcienaam : Procureur-generaal Onderdeel : Hof van beroep</p>	<p>Critère n° : Critères spécifiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ecoute active 7. Capacité d’analyse <p style="text-align: center;">Annexe 4</p> <p>Fonction : Procureur général Juridiction : Cour d’appel</p>
<p>Criterion nr. : Algemene criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Juridische kennis 2. Integriteit - beroepsethiek 3. Visie 4. Omgevingsbewustzijn 5. Groepsgericht leiderschap 6. Plannen en organiseren 7. Voortgangscontrole 8. Besluitvaardigheid 9. Zin voor openbare dienstverlening 	<p>Critère n° : Critères généraux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissances juridiques 2. Intégrité – Ethique professionnelle 3. Vision 4. Maîtrise du contexte extérieur 5. Aptitude à diriger un groupe 6. Planification et organisation 7. Contrôle d’avancement 8. Esprit de décision 9. Sens du service public
<p>Criterion nr. : Specifieke criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Actief luisteren 8. Stressbestendigheid <p style="text-align: center;">Bijlage 5</p> <p>Funcienaam : Eerste Voorzitter Onderdeel : Arbeidshof</p>	<p>Critère n° : Critères spécifiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Ecoute active 8. Résistance au stress <p style="text-align: center;">Annexe 5</p> <p>Nom de la fonction : Premier président Juridiction : Cour du travail</p>
<p>Criterion nr. : Algemene criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Juridische kennis 2. Integriteit - beroepsethiek 3. Visie 4. Omgevingsbewustzijn 5. Groepsgericht leiderschap 6. Plannen en organiseren 7. Voortgangscontrole 8. Besluitvaardigheid 9. Zin voor openbare dienstverlening 	<p>Critère n° : Critères généraux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissances juridiques 2. Intégrité – Ethique professionnelle 3. Vision 4. Maîtrise du contexte extérieur 5. Aptitude à diriger un groupe 6. Planification et organisation 7. Contrôle d’avancement 8. Esprit de décision 9. Sens du service public
<p>Criterion nr. : Specifieke criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Analytisch vermogen 6. Overtuigingskracht 9. Emotionele intelligentie <p style="text-align: center;">Bijlage 6</p> <p>Funcienaam : Federale Procureur Onderdeel : Openbaar Ministerie</p>	<p>Critère n° : Critères spécifiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Capacité d’analyse 6. Force de persuasion 9. Intelligence émotionnelle <p style="text-align: center;">Annexe 6</p> <p>Nom de la fonction : Procureur fédéral Juridiction : Ministère public</p>
<p>Criterion nr. : Algemene criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Juridische kennis 2. Integriteit - beroepsethiek 3. Visie 4. Omgevingsbewustzijn 5. Groepsgericht leiderschap 6. Plannen en organiseren 7. Voortgangscontrole 8. Besluitvaardigheid 9. Zin voor openbare dienstverlening 	<p>Critère n° : Critères généraux :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connaissances juridiques 2. Intégrité – Ethique professionnelle 3. Vision 4. Maîtrise du contexte extérieur 5. Aptitude à diriger un groupe 6. Planification et organisation 7. Contrôle d’avancement 8. Esprit de décision 9. Sens du service public
<p>Criterion nr. : Specifieke criteria :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Samenwerken 8. Stressbestendigheid 5. Aanpassingsvermogen 	<p>Critère n° : Critères spécifiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Collaboration 8. Résistance au stress 5. Faculté d’adaptation

Bijlage 7

Funcionaam : Voorzitter
Onderdeel : Rechtbank van eerste aanleg
Omvang : 20 rechters en meer

Criterion nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening

Criterion nr. :	Specifieke criteria :
5.	Aanpassingsvermogen
2.	Delegeren
8.	Stressbestendigheid

Bijlage 8

Funcionaam : Voorzitter
Onderdeel : Rechtbank van eerste aanleg
Omvang : minder dan 20 rechters

Criterion nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening

Criterion nr. :	Specifieke criteria :
5.	Aanpassingsvermogen

Bijlage 9

Funcionaam : Procureur des Konings
Onderdeel : Rechtbank van eerste aanleg
Omvang : 30 of meer magistraten van het openbaar ministerie

Criterion nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening

Criterion nr. :	Specifieke criteria :
2.	Delegeren
3.	Actief luisteren
8.	Stressbestendigheid

Bijlage 10

Funcionaam : Procureur des Konings
Onderdeel : Rechtbank van eerste aanleg
Omvang : meer dan 10 maar minder dan 30 magistraten van het openbaar ministerie

Annexe 7

Nom de la fonction : Président
Jurisdiction : Tribunal de première instance
Effectif : 20 juges et plus

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité - Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public

Critère n° :	Critères spécifiques :
5.	Faculté d'adaptation
2.	Délégation
8.	Résistance au stress

Annexe 8

Nom de la fonction : Président
Jurisdiction : Tribunal de première instance
Effectif : moins de 20 juges

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité - Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public

Critère n° :	Critères spécifiques :
5.	Faculté d'adaptation

Annexe 9

Nom de la fonction : Procureur du Roi
Jurisdiction : Tribunal de première instance
Effectif : 30 magistrats ou plus du ministère public

Critères n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité - Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public

Critère n° :	Critères spécifiques :
2.	Délégation
3.	Ecoute active
8.	Résistance au stress

Annexe 10

Nom de la fonction : Procureur du Roi
Jurisdiction : Tribunal de première instance
Effectif : plus de 10 mais moins de 30 magistrats du ministère public

Criterium nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening
Criterium nr. :	Specifieke criteria :
2.	Delegeren
3.	Actief luisteren
8.	Stressbestendigheid
	Bijlage 11
	Funcionaam : Procureur des Konings
	Onderdeel : Rechtbank van eerste aanleg
	Omvang : 10 magistraten van het openbaar ministerie of minder

Criterium nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening
Criterium nr. :	Specifieke criteria :
5.	Aanpassingsvermogen
3.	Actief luisteren
	Bijlage 12
	Funcionaam : Voorzitter
	Onderdeel : Rechtbank van koophandel
	Omvang : 10 rechters en meer

Criterium nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening
Criterium nr. :	Specifieke criteria :
7.	Analytisch vermogen
2.	Delegeren
8.	Stressbestendigheid
	Bijlage 13
	Funcionaam : Voorzitter
	Onderdeel : Rechtbank van koophandel
	Omvang : minder dan 10 rechters

Criterium nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité – Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public
Critère n° :	Critères spécifiques :
2.	Délégation
3.	Ecoute active
8.	Résistance au stress
	Annexe 11
	Nom de la fonction : Procureur du Roi
	Jurisdiction : Tribunal de première instance
	Effectif : 10 magistrats ou moins du ministère public

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité – Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public
Critère n° :	Critères spécifiques :
5.	Faculté d'adaptation
3.	Ecoute active
	Annexe 12
	Nom de la fonction : Président
	Jurisdiction : Tribunal de commerce
	Effectif : 10 juges et plus

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité – Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public
Critère n° :	Critères spécifiques :
7.	Capacité d'analyse
2.	Délégation
8.	Résistance au stress
	Annexe 13
	Nom de la fonction : Président
	Jurisdiction : Tribunal de commerce
	Effectif : moins de 10 juges

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité – Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public

Bijlage 17

Funcionaam : Arbeidsauditeur
Onderdeel : Arbeidsrechtbank
Omvang : minder dan 10 magistraten

Criterium nr. :	Algemene criteria :
1.	Juridische kennis
2.	Integriteit - beroepsethiek
3.	Visie
4.	Omgevingsbewustzijn
5.	Groepsgericht leiderschap
6.	Plannen en organiseren
7.	Voortgangscontrole
8.	Besluitvaardigheid
9.	Zin voor openbare dienstverlening
Criterium nr. :	Specifieke criteria :
3.	Actief luisteren
6.	Overtuigingskracht

Gezien om te worden gevoegen bij Ons besluit van 9 mei 2008.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
J. VANDEURZEN

Annexe 17

Nom de la fonction : Auditeur du travail
Juridiction : Tribunal du travail
Effectif : cadre de moins de 10 magistrats du ministère public

Critère n° :	Critères généraux :
1.	Connaissances juridiques
2.	Intégrité – Ethique professionnelle
3.	Vision
4.	Maîtrise du contexte extérieur
5.	Aptitude à diriger un groupe
6.	Planification et organisation
7.	Contrôle d'avancement
8.	Esprit de décision
9.	Sens du service public
Critère n° :	Critères spécifiques :
3.	Ecoute active
6.	Force de persuasion

Vu pour être annexés à Notre arrêté du 9 mai 2008.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
J. VANDEURZEN

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

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

F. 2008 — 1687

[2008/201840]

8 MAI 2008. — Décret modifiant le Livre II du Code de l'Environnement contenant le Code de l'Eau en ce qui concerne le Fonds de solidarité internationale pour l'eau (1)

Le Parlement wallon a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

Article 1^{er}. Il est inséré à la fin de l'article D.1^{er} du titre I^{er} de la partie I^{re} de la partie décrétable du Livre II du Code de l'Environnement contenant le Code de l'Eau un paragraphe 4 rédigé comme suit :

"§ 4. Sur la base du principe de solidarité internationale, la Région et ses citoyens participent à la mise en œuvre effective du droit à l'eau par des actions de développement."

Art. 2. Il est inséré dans le titre II de la partie III de la partie décrétable du Livre II du Code de l'Environnement contenant le Code de l'Eau une section 1^{re}bis intitulée "Fonds de solidarité internationale pour l'eau" et comprenant les articles D.233bis à D.233bis-10, rédigée comme suit :

"Section 1^{re}bis. — Fonds de solidarité internationale pour l'eau

Sous-section 1^{re}. — Dispositions générales

A. Définitions

Art. D.233bis. - Au sens de la présente section, on entend par :

1° "promoteur" : toute ville, commune ou province de la Région; tout opérateur public wallon de l'eau; toute O.N.G. reconnue par la Région wallonne pour ce programme;

2° "projet" : toute initiative ou action visant à développer ou à favoriser l'accès à l'eau destinée à la consommation humaine ainsi qu'à l'assainissement public dans les pays en voie de développement;

3° "Fonds de solidarité internationale pour l'eau" : le mécanisme financier instauré par la présente section et faisant intervenir les opérateurs de l'eau, la Direction des Relations internationales du Ministère de la Région wallonne et l'organisme en charge de la gestion financière du fonds désigné par le Gouvernement;

4° "administration" : la Direction des Relations internationales du Ministère de la Région wallonne.

B. Objectif

Art. D.233 bis - 1. - La présente section a pour objectif de créer le Fonds de solidarité internationale pour l'eau afin de cofinancer tout projet présenté par un ou plusieurs promoteurs.

L'aide humanitaire d'urgence n'est pas financée par le fonds.