

Art. 6. De Ministers van Internationale Betrekkingen en Ambtenarenzaken worden belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 5 december 2008.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :
De Minister bevoegd voor de internationale betrekkingen,
Mevr. M.-D. SIMONET
De Minister bevoegd voor de ambtenarenzaken,
M. DAERDEN

Nota

- (1) 61 betrekkingen van niveau 1, waaronder 3 omkaderingsbetrekkingen
- (2) 25 betrekkingen van niveau 2+, waaronder 3 omkaderingsbetrekkingen
- (3) 75 betrekkingen van niveau 2, waaronder 3 omkaderingsbetrekkingen

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2009 — 1678

[C — 2009/29250]

5 DECEMBRE 2008. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif aux conditions d'engagement et à la situation administrative et pécuniaire des membres du personnel contractuel de Wallonie-Bruxelles International

Vu l'Accord de coopération du 20 mars 2008 entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale créant une entité commune pour les Relations internationales de Wallonie-Bruxelles, notamment l'article 4;

Vu le décret du 09 mai 2008 portant assentiment à l'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale créant une entité commune pour les Relations internationales de Wallonie-Bruxelles;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances donné les 24 avril et 31 octobre 2007;

Vu le protocole n° 362 du Comité de négociation du Secteur XVII, conclu le 17/01/2008;

Vu l'accord du Ministre de la Fonction publique, donné le 23 novembre 2007;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 23 novembre 2007;

Vu l'avis n° 44.791/2/V du Conseil d'Etat, donné le 04 août 2008 en application de l'article 84 § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur proposition du Ministre de la Fonction publique et de la Ministre ayant les relations internationales dans ses attributions;

Vu la délibération du Gouvernement du 5 décembre 2008,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux membres du personnel contractuel de Wallonie-Bruxelles International, ci-après dénommé "l'organisme".

Le présent arrêté n'est pas applicable aux membres du personnel à engager par contrat d'occupation d'étudiant pendant les mois de juillet, août et septembre.

CHAPITRE 2. — *Des conditions d'engagement*

Art. 2. § 1^{er}. Des personnes peuvent être engagées par l'organisme aux fins exclusives :

1. de répondre à des besoins exceptionnels et temporaires en personnel, qu'il s'agisse soit de la mise en œuvre d'actions limitées dans le temps, soit d'un surcroît extraordinaire de travail;
2. de remplacer des agents en cas d'absence totale ou partielle, qu'ils soient ou non en activité de service ou lorsqu'une déclaration de vacance n'a pu faire l'objet d'un recrutement statutaire;
3. d'accomplir des tâches auxiliaires ou spécifiques telles que définies par le présent article;
4. de pourvoir à l'exécution de tâches exigeant des connaissances particulières ou une expertise large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter.

Le contrat de travail définit les tâches confiées à la personne engagée conformément au profil de fonction déterminé préalablement.

§ 2. Par tâches auxiliaires, il y a lieu d'entendre :

1. les tâches de service dans les cafétérias;
2. les tâches de maintenance;
3. les tâches de téléphonie et d'accueil;
4. les tâches exercées par les chauffeurs.

§ 3. Peuvent relever des tâches spécifiques, les tâches relatives à la réalisation des programmes européens, les échanges internationaux de jeunes pour lesquelles l'emploi est financé par des subsides extérieurs.

La personne désignée pour cette fonction est au moins titulaire d'un diplôme donnant accès aux emplois de niveau 1 et doit répondre aux qualifications professionnelles particulières précisées dans le profil de la fonction.

§ 4. Peuvent être considérées comme tâches exigeant des connaissances particulières ou une expérience large de haut niveau, toutes les deux pertinentes pour les tâches à exécuter, les tâches qui intègrent des méthodes de gestion ou des connaissances techniques de haut niveau.

Art. 3. Pour l'application de l'article 10, § 1^{er}, de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International, le cadre organique de l'organisme contient les emplois à pourvoir visés à l'article 2, § 1^{er}, 1, 3 et 4, du présent arrêté.

CHAPITRE 3. — *Admissibilité, sélection et cessation de fonction*

Art. 4. § 1^{er}. Les personnes à engager par contrat de travail doivent satisfaire aux conditions suivantes :

1. jouir des droits civils et politiques;
2. satisfaire aux lois sur la milice;
3. justifier de la possession de l'aptitude médicale exigée pour la fonction à exercer;
4. être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'étude en rapport avec le niveau de l'emploi à conférer;
5. être d'une conduite correspondant aux exigences de l'emploi à pourvoir.

§ 2. Les conditions prévues au § 1^{er} doivent être maintenues tout au long de l'exécution du contrat.

§ 3. Pour les niveaux 1, 2+ et 2, les critères de sélection sont les suivants : le diplôme et la formation, les aptitudes et compétences, la motivation pour occuper l'emploi.

Pour le niveau 3, les critères de sélection sont les suivants : les aptitudes et compétences et la motivation pour occuper l'emploi.

§ 4. Pour les engagements visés à l'article 2, § 1^{er}, 1 et 2 du présent arrêté, la priorité est accordée aux lauréats de concours de recrutement spécifiques à la fonction organisés par le SELOR pour la Région wallonne, ou de la Communauté française Wallonie-Bruxelles, et dont la réserve de recrutement est toujours valide.

En cas d'absence de lauréat SELOR intéressé, l'appel à candidature peut faire l'objet d'une publicité par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester.

Pour les engagements visés à l'article 2, § 1^{er}, 1, 2 et pour les engagements aux fins d'accomplissement de tâches auxiliaires, les ministres fonctionnels procèdent à une première sélection des candidats pour les postes à pourvoir, à l'examen des dossiers de candidatures et sur la base d'une grille d'évaluation liée au profil de fonction de chaque emploi à pourvoir.

Les candidats ainsi présélectionnés font l'objet d'une audition par les responsables concernés de l'organisme, en présence d'observateurs syndicaux. L'administrateur général transmet le rapport d'audition accompagné d'une proposition motivée aux ministres fonctionnels en adressant copie aux ministres de la fonction publique. Pour chaque candidat, le rapport d'audition spécifie au minimum les éléments suivants :

1°. Définition du poste à pourvoir :

a) description des tâches;

2°. Profil du candidat recherché :

a) diplôme et formation;

b) aptitudes et compétences.

3°. Entretien :

a) identification du candidat, (y compris une copie de l'attestation SELOR, sauf pour les tâches auxiliaires et pour les remplacements temporaires);

b) motivation du candidat pour occuper la fonction;

c) expérience professionnelle;

d) date à laquelle la personne sera disponible pour occuper la fonction;

e) adéquation au profil demandé.

4°. Classement d'un candidat dans une des deux catégories suivantes : convient pour la fonction ou ne convient pas pour la fonction.

Dans les quinze jours de la réception des rapports d'audition et après avis des ministres de la fonction publique, les ministres fonctionnels donnent les instructions nécessaires à l'administrateur général afin qu'il procède à l'engagement parmi les personnes qui conviennent pour la fonction à l'exception des contractuels de remplacement exerçant les fonctions de délégué général, délégué ou de conseiller dont l'engagement est décidé par les Gouvernements.

Art. 5. § 1^{er}. Tout engagement de membre du personnel contractuel chargé d'accomplir des tâches spécifiques et du personnel visé à l'article 2, § 1^{er}, 4, du présent arrêté nécessite :

1. la publication d'un appel à candidats par tout vecteur de communication permettant à toute personne intéressée de se manifester;

2. une description de fonction et un profil de compétence contenant la mention des compétences, de l'expérience et des aptitudes requises;

3. l'instauration d'une commission de sélection;

4. une décision motivée en la forme, visant l'admissibilité des candidats et leur sélection.

§ 2. Les tests ou épreuves de sélection sont organisés par une commission de sélection présentant les garanties d'impartialité et d'objectivité requises. Ils sont adaptés à la fonction à pourvoir.

La commission de sélection est composée pour un tiers de membres choisis en dehors de l'organisme et qui doivent présenter une compétence incontestable dans le domaine considéré. La commission comprend au moins un représentant des ministres fonctionnels et des ministres-présidents. La composition de la commission est approuvée par les Gouvernements.

La commission est chargée de classer les candidats dans une des deux catégories visées à l'article 4, alinéa 4, 4°, du présent arrêté et de rendre aux Gouvernements un avis motivé sur l'admissibilité et sur le degré d'adéquation des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidats par rapport à la description de fonction et au profil de compétences.

L'Administrateur général transmet le rapport de la commission aux ministres fonctionnels et aux ministres-présidents en adressant copie aux ministres de la fonction publique.

En ce qui concerne le personnel visé à l'article 2, § 1^{er}, 4 du présent arrêté, les ministres fonctionnels donnent les instructions nécessaires à l'Administrateur général pour procéder à l'engagement parmi les personnes qui conviennent pour la fonction dans les quinze jours de la réception du rapport de la commission.

CHAPITRE 4. — *Droits, devoirs et incompatibilités*

Art. 6. Les articles 2 et 3 de même que les articles 116 et 117 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International sont applicables aux membres du personnel contractuel visés par le présent arrêté.

CHAPITRE 5. — *De la formation des agents contractuels*

Art. 7. Les dispositions du chapitre III du titre V du Livre I de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International sont applicables aux membres du personnel contractuel visé par le présent arrêté, à l'exception des dispositions qui concernent la formation de carrière.

CHAPITRE 6. — *De la situation pécuniaire des membres du personnel contractuel*

Art. 8. § 1^{er}. En application des dispositions du Titre XV du Livre I de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de WBI, les membres du personnel contractuel perçoivent une rémunération identique au traitement lié au grade de recrutement, octroyé aux agents pour le même grade ainsi que les augmentations intercalaires et sexennales qui y sont liées.

Après 8 ans d'ancienneté dans l'échelle de traitement D4, les membres du personnel contractuel de niveau 3 bénéficient de l'échelle de traitement D3 pour autant qu'ils justifient d'une évaluation favorable dans le cadre du rapport visé à l'article 11, dernier alinéa du présent arrêté.

§ 2. Les membres du personnel contractuel, engagés pour exercer des tâches spécifiques ou pour exercer des tâches visées à l'article 2, § 1^{er}, 4, du présent arrêté bénéficient d'une rémunération identique au traitement lié aux grades d'attaché, de premier attaché, de directeur, octroyé aux agents pour les mêmes grades et les mêmes fonctions ainsi que les augmentations intercalaires qui y sont liées.

§ 3. Les membres du personnel contractuel bénéficient de leur rémunération normale le jour de carence visé aux articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 9. Les dispositions du titre XV du Livre I de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International sont applicables aux membres du personnel contractuel, à l'exception des dispositions des chapitres VII (allocation pour fonction supérieure) et VIII (allocation de départ).

Pour l'application de l'article 218 de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International, le montant de la rétribution garantie est de 13.234,20 EUR.

Art. 10. Sont admissibles pour l'octroi des augmentations intercalaires les périodes de suspension du contrat rémunérées par l'organisme.

En outre, les périodes de suspension non rémunérées suivantes sont également prises en considération :

1. les périodes de suspension pour cause de maladie ou d'infirmité ainsi que pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
2. les périodes de congé ou d'interruption du travail visées aux articles 39 et 42 à 43bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
3. le congé exceptionnel pour cas de force majeure visé dans le Livre III relatif aux congés et absences des agents de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International;
4. les périodes d'absence pour participation à une cessation concertée du travail;
5. les périodes de suspension accordées pour exercer une fonction dans un cabinet ministériel;
6. les périodes d'interruption de la carrière professionnelle;
7. les périodes de suspension accordées dans le cadre du congé politique;
8. les périodes de suspension pour congé parental.

CHAPITRE 7. — *De la fixation des objectifs et des entretiens de planification et de fonctionnement*

Art. 11. Tout supérieur hiérarchique statutaire de rang A4 au moins fixe les objectifs à atteindre par chaque membre du personnel contractuel placé sous son autorité.

Ces objectifs sont fixés par le supérieur hiérarchique lors d'un entretien de planification, de manière spécifique, mesurable; ils doivent être axés sur le résultat et inscrits dans le temps.

Ils doivent concrétiser les objectifs de service fixés selon les méthodes de gestion propres à l'organisme et situer le rôle et le niveau d'implication de l'agent par rapport à l'atteinte de ces objectifs.

Des objectifs de développement personnel peuvent également être exprimés.

Un entretien de fonctionnement a lieu, selon la nature de la fonction exercée, au plus tard dans les deux années qui suivent l'entretien de planification.

Cet entretien permet d'apprécier les prestations accomplies, en relation avec le bilan global du service et l'atteinte des objectifs de développement personnel, de déterminer les causes des écarts éventuels et de prévoir les mécanismes de remédiation aux difficultés rencontrées.

L'entretien de fonctionnement est consigné dans un rapport communiqué au membre du personnel contractuel. Dans les quinze jours à dater de cette communication, le membre du personnel contractuel fait valoir ses remarques auprès du supérieur hiérarchique qui a mené l'entretien et auprès du supérieur hiérarchique de celui-là.

CHAPITRE 8. — *De la situation administrative des membres du personnel contractuel*

Art. 12. Le régime de congés et autres absences applicable aux membres du personnel contractuel est réglementé par le Livre III de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International.

Le régime des indemnités et allocations applicable aux membres du personnel contractuel est réglementé par le Livre IV de l'arrêté précité, à l'exception du personnel affecté à la carrière extérieure dont le régime des indemnités est fixé par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de Wallonie-Bruxelles International - carrière extérieure.

CHAPITRE 9. — *Dispositions finales*

Art. 13. Le contrat de travail fait expressément référence au présent arrêté ainsi qu'à la base juridique qui autorise l'engagement contractuel, telle que visée à l'article 2, § 1^{er}, du présent arrêté.

Art. 14. L'article 11 s'applique à tout membre du personnel contractuel en service à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté et est mis en oeuvre pour la première fois, dans les six mois de sa publication.

Art. 15. Le régime de congés et autres absences applicable aux membres du personnel contractuel est réglementé par le Livre III de l'arrêté portant statut administratif et pécuniaire du personnel de WBI.

Le régime des indemnités et allocations applicable aux membres du personnel contractuel est réglementé par le Livre IV de l'arrêté précité, à l'exception du personnel affecté à la carrière extérieure dont le régime des indemnités est fixé par l'arrêté fixant le statut administratif et pécuniaire du personnel de la carrière extérieure de WBI.

Art. 16. Est abrogé l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 22 décembre 1998 fixant la liste des tâches auxiliaires et spécifiques pour le Commissariat général aux Relations internationales.

Art. 17. Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

Art. 18. Les Ministres qui ont les relations internationales et la fonction publique dans leurs attributions sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 5 décembre 2008.

Par le Gouvernement de la Communauté française :

Le Ministre-Président,
R. DEMOTTE

La Ministre en charge des Relations internationales,
Mme M.-D. SIMONET

Le Ministre en charge du Budget et de la Fonction publique,
M. DAERDEN

VERTALING

MINISTERIE VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

N. 2009 — 1678

[C - 2009/29250]

5 DECEMBER 2008. — Besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap betreffende de voorwaarden voor de werving en de administratieve en geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden van "Wallonie-Bruxelles International"

De Regering van de Franse Gemeenschap,

Gelet op het samenwerkingsakkoord van 20 maart 2008 tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot oprichting van een gemeenschappelijke entiteit voor de internationale betrekkingen "Wallonie-Bruxelles", inzonderheid op artikel 4;

Gelet op het decreet van 9 mei 2008 houdende instemming met het samenwerkingsakkoord tussen de Franse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Franse Gemeenschapscommissie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest tot oprichting van een gemeenschappelijke entiteit voor de internationale betrekkingen "Wallonie-Bruxelles";

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 24 april en 31 oktober 2007;

Gelet op het protocol nr. 362 van het onderhandelingscomité van sector XVII, gesloten op 17 januari 2008;

Gelet op de akkoordbevinding van de minister van ambtenarenzaken van 23 november 2007;

Gelet op de akkoordbevinding van de minister van begroting van 23 november 2007;

Gelet op het advies nr. 44.791/2/V van de Raad van State, gegeven op 4 augustus 2008 bij toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de minister van ambtenarenzaken en de minister bevoegd voor de internationale betrekkingen;

Gelet op de beraadslaging van de Regering van 5 december 2008,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de contractuele personeelsleden van "Wallonie-Bruxelles International", hierna "de instelling" genoemd.

Dit besluit is niet van toepassing op de personeelsleden die bij een overeenkomst voor tewerkstelling van studenten gedurende de maanden juli, augustus en september worden aangeworven.

HOOFDSTUK 2. — *Wervingsvoorwaarden*

Art. 2. § 1. De instelling kan personen aanwerven uitsluitend om :

1. aan uitzonderlijke en tijdelijke behoeften inzake personeel te beantwoorden, of het nu gaat om de verrichting van acties die in de tijd beperkt zijn, of om een uitzonderlijke werktoename;
2. ambtenaren te vervangen wanneer die geheel of gedeeltelijk afwezig zijn, of ze al dan niet in dienstactiviteit zijn;
3. hulptaken of specifieke taken te vervullen zoals die bij dit artikel bepaald zijn;
4. taken uit te voeren waarvoor een bijzondere kennis of een brede deskundigheid van hoog niveau vereist zijn.

De arbeidsovereenkomst bepaalt de taken die worden toevertrouwd aan de persoon die overeenkomstig het vooraf vastgestelde ambtsprofiel wordt aangeworven.

§ 2. Onder hulptaken, dient te worden verstaan :

1. diensttaken in de cafetaria's;
2. onderhoudstaken;
3. telefoon- en onthaaltaken;
4. de taken die door de chauffeurs worden uitgevoerd.

§ 3. Tot de specifieke taken behoren, de taken in verband met de verwezenlijking van Europese programma's, de internationale uitwisselingen van jongeren waarvoor de betrekkingen door externe subsidies worden gefinancierd.

De voor dat ambt aangestelde persoon moet ten minste houder zijn van een diploma dat tot de betrekkingen van niveau 1 toegang verschaft en moet beantwoorden aan de bijzondere beroepskwalificaties die in het ambtsprofiel worden bepaald.

§ 4. Als taken waarvoor een bijzondere kennis of een brede ervaring van hoog niveau vereist zijn, kunnen worden beschouwd, de taken waarvoor beheerstechnieken of een technische kennis van hoog niveau vereist zijn.

Art. 3. Voor de toepassing van artikel 10, § 1, van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International", omvat de personeelsformatie van de instelling de toe te kennen betrekkingen bedoeld in artikel 2, § 1, 1, 3 en 4, van dit besluit.

HOOFDSTUK 3. — *Toegankelijkheid, selectie en ambtsneerlegging*

Art. 4. § 1. De bij arbeidsovereenkomst aan te werven personen moeten voldoen aan de volgende voorwaarden :

1. de burgerlijke en politieke rechten genieten;
2. de dienstplichtwetten naleven;
3. het bewijs leveren dat ze medisch geschikt zijn voor het uit te oefenen ambt;
4. houder zijn van een diploma of een studiegetuigschrift in verband met de toe te kennen betrekking;
5. een gedrag hebben dat aan de vereisten van de toe te kennen betrekking beantwoordt.

§ 2. De voorwaarden bedoeld in § 1 moeten gedurende de hele uitvoering van de arbeidsovereenkomst vervuld zijn.

§ 3. Voor de niveaus 1, 2+ en 2, zijn de selectiecriteria de volgende : het diploma en de vorming, de vaardigheden en de bevoegdheid, de motivatie om de betrekking te bekleden.

Voor niveau 3, zijn de selectiecriteria de volgende : de vaardigheden en de bevoegdheid, de motivatie om de betrekking te bekleden.

§ 4. Voor de wervingen bedoeld in artikel 2, § 1, 1 en 2, van dit besluit, wordt de voorrang verleend aan de geslaagden bij specifieke vergelijkende wervingsexamens voor het ambt, georganiseerd door SELOR voor het Waalse Gewest of de Franse Gemeenschap Wallonië-Brussel, waarvan de wervingsreserve nog altijd geldig is.

Als er geen geïnteresseerde SELOR-geslaagde is, kan de oproep tot kandidaten worden bekendgemaakt door elk communicatiemiddel waardoor iedere geïnteresseerde persoon zich kandidaat kan stellen.

Voor de wervingen bedoeld in artikel 2, § 1, 1, 2, en voor de wervingen om hulptaken uit te voeren, verrichten de functionele ministers een eerste selectie van de kandidaten voor de toe te kennen posten, onderzoeken ze de kandidaturen, op grond van een evaluatierooster betreffende het ambtsprofiel van elke toe te kennen betrekking.

De aldus voorgeselecteerde kandidaten worden verhoord door de betrokken verantwoordelijken van de instelling, in aanwezigheid van syndicale waarnemers. De administrateur-generaal zendt het verslag van de hoorzitting, samen met een met redenen omkleed voorstel, aan de functionele ministers, en een afschrift aan de ministers van ambtenarenzaken, over. Voor iedere kandidaat vermeldt het hoorzittingsverslag minstens de volgende gegevens aan :

1° Bepaling van de toe te kennen post :

a) beschrijving van de taken;

2° Profiel van de kandidaat :

a) diploma en vorming;

b) geschiktheid en bevoegdheid.

3° Onderhoud :

a) identificatie van de kandidaat, (met inbegrip van een afschrift van het SELOR-attest, behalve voor de hulptaken en voor de tijdelijke vervangingen);

b) motivatie van de kandidaat om het ambt te bekleden;

c) beroepservaring;

d) datum waarop de persoon beschikbaar zal zijn om het ambt te bekleden;

e) overeenstemming met het vereiste profiel.

4° Rangschikking van een kandidaat in één van de volgende twee categorieën : past voor het ambt of past niet voor het ambt.

Binnen de veertien dagen na de ontvangst van de hoorzittingsverslagen en na advies van de ministers van ambtenarenzaken, geven de functionele ministers de administrateur-generaal de nodige instructies opdat die de personen zou aanwerven die voor het ambt passen, met uitzondering van de vervangingscontractuelen die de ambten van algemeen afgevaardigde, afgevaardigde of adviseur uitoefenen, die door de Regeringen worden aangeworven.

Art. 5. § 1. Voor elke aanwerving van een contractueel personeelslid belast met het uitvoeren van specifieke taken en van het personeel bedoeld in artikel 2, § 1, 4, van dit besluit, moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden :

1. de bekendmaking van een oproep tot kandidaten via elk communicatiemiddel waarbij iedere geïnteresseerde persoon zich kandidaat kan stellen;

2. een ambtsbeschrijving en een bevoegdheidsprofiel met vermelding van de vereiste bevoegdheid, ervaring en vaardigheden;
3. de instelling van een selectiecommissie;
4. een voor de vorm met redenen omklede beslissing, met het oog op de toelaatbaarheid van de kandidaten en hun selectie.

§ 2. De selectietests of -examens worden georganiseerd door een selectiecommissie die de vereiste waarborgen inzake onpartijdigheid en objectiviteit bieden. Ze zijn aangepast aan het toe te kennen ambt.

De selectiecommissie bestaat voor één derde uit leden die buiten de instelling worden gekozen en die het bewijs moeten leveren van een onbetwistbare bevoegdheid op het betrokken gebied. De commissie telt ten minste één vertegenwoordiger van de functionele ministers en van de ministers-presidenten. De samenstelling van de commissie wordt door de Regering goedgekeurd.

De commissie wordt belast met de rangschikking van de kandidaten in één van beide categorieën bedoeld in artikel 4, vierde lid, 4°, van dit besluit en met het uitbrengen van een met redenen omkleed advies over de toelaatbaarheid en de graad van overeenstemming van de bevoegdheid, de ervaring en de vaardigheden van de kandidaten met de ambtsbeschrijving en het bevoegdheidsprofiel.

De administrateur-generaal zendt het verslag van de commissie over aan de functionele ministers en de ministers-presidenten en zendt een afschrift aan de ministers van ambtenarenzaken over.

Voor het personeel bedoeld in artikel 2, § 1, 4 van dit besluit, geven de functionele ministers de nodige instructies aan de administrateur-generaal om de personen aan te werven die voor het ambt passen binnen de veertien dagen na de ontvangst van het verslag van de commissie.

HOOFDSTUK 4. — *Rechten, plichten en onverenigbaarheid*

Art. 6. De artikelen 2 en 3 alsook de artikelen 116 en 117 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International", zijn toepasselijk op de contractuele personeelsleden bedoeld bij dit besluit.

HOOFDSTUK 5. — *Vorming van de contractuele personeelsleden*

Art. 7. De bepalingen van hoofdstuk III van titel V van boek I van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International" zijn toepasselijk op de contractuele personeelsleden bedoeld bij dit besluit, met uitzondering van de bepalingen die betrekking hebben op de loopbaanvorming.

HOOFDSTUK 6. — *Geldelijke toestand van de contractuele personeelsleden*

Art. 8. § 1. Met toepassing van de bepalingen van titel XV van boek I van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International", ontvangen de contractuele personeelsleden een bezoldiging die gelijk is aan de wedde in verband met de wervingsgraad, toegekend aan de ambtenaren voor de zelfde graad, alsook de tussentijdse en zesjaarlijkse verhogingen in verband daarmee.

Na 8 jaar anciënniteit in de weddeschaal D4, genieten de contractuele personeelsleden van niveau 3 de weddeschaal D3, voor zover ze het bewijs leveren van een gunstige evaluatie in het kader van het verslag bedoeld in artikel 11, laatste lid van dit besluit.

§ 2. De contractuele personeelsleden, aangeworven om specifieke taken of taken bedoeld in artikel 2, § 1, 4, van dit besluit uit te voeren, ontvangen een bezoldiging die gelijk is aan de wedde in verband met de graden van attaché, eerste attaché, directeur, toegekend aan de ambtenaren voor dezelfde graden en dezelfde ambten, alsook de tussentijdse verhogingen in verband daarmee.

§ 3. De contractuele personeelsleden ontvangen hun normale bezoldiging voor de carensdag bedoeld in de artikelen 52 en 71 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Art. 9. De bepalingen van titel XV van boek I van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International", zijn van toepassing op de contractuele personeelsleden, met uitzondering van de bepalingen van de hoofdstukken VII (toelage voor een hoger ambt) en VIII (uittredingstoelage).

Voor de toepassing van artikel 218 van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International", is het bedrag van de gewaarborgde bezoldiging 13.234,20 EUR.

Art. 10. Voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen worden de door de instelling bezoldigde perioden van schorsing van de overeenkomst in aanmerking genomen.

De volgende niet bezoldigde schorsingsperioden worden bovendien eveneens in aanmerking genomen :

1. de schorsingsperioden wegens ziekte of gebrekkigheid alsook wegens arbeidsongevallen of beroepsziekte;
2. de perioden van verlof of arbeidsonderbreking bedoeld in de artikelen 39 en 42 tot 43bis van de arbeidswet van 16 maart 1971;
3. het uitzonderlijk verlof wegens overmacht bedoeld in boek III betreffende de verloven en afwezigheden van de ambtenaren van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International";
4. de afwezigheidsperioden om aan overlegde arbeidsstakingen deel te nemen;
5. de schorsingsperioden die worden toegekend om een ambt in een ministerieel kabinet uit te oefenen;

6. de perioden van onderbreking van de beroepsloopbaan;
7. de schorsingsperioden die worden toegekend in het kader van het politiek verlof;
8. de schorsingsperioden wegens ouderschapsverlof.

HOOFDSTUK 7. — *Vastlegging van de doelstellingen en onderhouden voor planning en werking*

Art. 11. Iedere statutaire hiërarchische meerdere van minstens rang A4 legt de doelstellingen vast die ieder contractueel personeelslid dat onder zijn gezag staat, moet bereiken.

Die doelstellingen worden vastgelegd door de hiërarchische meerdere gedurende een planningsonderhoud, op een specifieke, meetbare wijze; ze moeten resultaatgericht zijn en in de tijd vastgelegd zijn.

Ze moeten de dienstdoelstellingen concretiseren die worden vastgelegd volgens de beheersmethoden die eigen zijn aan de instelling en de rol en het deelnemingsniveau van de ambtenaar ten opzichte van het bereiken van die doelstellingen bepalen.

Er kunnen ook doestellingen inzake persoonlijke ontwikkeling worden bepaald.

Naargelang de aard van het uitgeoefende ambt wordt een werkingsonderhoud uiterlijk binnen de twee jaar volgend op het planningsonderhoud georganiseerd.

Door dat onderhoud kunnen de verrichte prestaties worden beoordeeld, in verband met de globale balans van de dienst en het bereiken van de doelstellingen inzake persoonlijke ontwikkeling, kunnen de oorzaken van de eventuele afwijkingen worden vastgesteld en kunnen de mechanismen worden bepaald om de moeilijkheden te verhelpen.

Het werkingsonderhoud wordt in een verslag opgenomen, dat aan het contractueel personeelslid wordt meegedeeld. Binnen de veertien dagen na die mededeling, laat het contractuele personeelslid zijn opmerkingen kennen bij de hiërarchische meerdere die het onderhoud heeft gevoerd en bij de hiërarchische meerdere van die.

HOOFDSTUK 8. — *Administratieve toestand van de contractuele personeelsleden*

Art. 12. De regeling inzake verloven en andere afwezigheden die van toepassing is op de contractuele personeelsleden wordt vastgesteld in boek III van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International".

De regeling inzake vergoedingen en toelagen die van toepassing is op de contractuele personeelsleden wordt vastgesteld in boek IV van het voormelde besluit, met uitzondering van het personeel dat aangewezen is voor de externe loopbaan, waarvan de regeling inzake vergoedingen vastgesteld wordt door het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel van "Wallonië - Brussel International"- externe loopbaan.

HOOFDSTUK 9. — *Slotbepalingen*

Art. 13. In de arbeidsovereenkomst wordt uitdrukkelijk verwezen naar dit besluit alsook naar de rechtsgrondslag die de contractuele werving toelaat, zoals bedoeld in artikel 2, § 1, van dit besluit.

Art. 14. Artikel 11 is van toepassing op elk contractueel personeelslid dat op de datum van inwerkingtreding van dit besluit in dienst is en wordt toegepast voor de eerste keer binnen de zes maanden na de bekendmaking ervan.

Art. 15. De regeling inzake verloven en andere afwezigheden die toepasselijk is op het contractueel personeel wordt vastgesteld door boek III van het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 5 december 2008 tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonie-Bruxelles International".

De regeling inzake vergoedingen en toelagen die van toepassing is op de contractuele personeelsleden wordt vastgesteld in boek IV van het voormelde besluit, met uitzondering van het personeel dat aangewezen is voor de externe loopbaan, waarvan de regeling inzake vergoedingen vastgesteld wordt door het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van het administratief statuut en het geldelijk statuut van het personeel van "Wallonië - Brussel International"- externe loopbaan.

Art. 16. Opgeheven wordt, het besluit van de Regering van de Franse Gemeenschap van 22 december 1998 tot vaststelling van de lijst van de bijkomende en specifieke opdrachten van het "Commissariat général aux Relations internationales" (Commissariaat-Generaal voor Internationale Betrekkingen van de Franse Gemeenschap van België).

Art. 17. Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2009.

Art. 18. De ministers bevoegd voor de internationale betrekkingen en de ambtenarenzaken worden, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 5 december 2008.

Vanwege de Regering van de Franse Gemeenschap :

De Minister-President,
R. DEMOTTE

De Minister belast met de internationale betrekkingen,
Mevr. M.-D. SIMONET

De Minister belast met de begroting en de ambtenarenzaken,
M. DAERDEN