

hauptstädtischen Gemeinschaft und die Vertreter ihrer Regierung tagen in dieser Gemeinschaft. Alle Gemeinden der Region Brüssel-Hauptstadt und der Provinzen Flämisch-Brabant und Wallonisch-Brabant sowie die Föderalbehörde sind von Rechts wegen Mitglieder der hauptstädtischen Gemeinschaft. Den Provinzen Flämisch-Brabant und Wallonisch-Brabant steht es frei beizutreten.

Die Regionen schließen ein Zusammenarbeitsabkommen, um die Modalitäten und den Gegenstand dieser Konzertierung festzulegen.

Die Auf- und Abfahrten des Brüsseler Autobahnring (R0) dürfen erst geschlossen oder unbefahrbar gemacht werden, nachdem es innerhalb der in Absatz 1 erwähnten hauptstädtischen Gemeinschaft diesbezüglich zu einer Konzertierung zwischen den Regionen gekommen ist.

Übergangsweise findet die in Absatz 3 erwähnte Konzertierung in Erwartung des Abschlusses des in Absatz 2 erwähnten Zusammenarbeitsabkommens außerhalb der hauptstädtischen Gemeinschaft statt."

Wir fertigen das vorliegende Gesetz aus und ordnen an, dass es mit dem Staatssiegel versehen und durch das *Belgische Staatsblatt* veröffentlicht wird.

Gegeben zu Brüssel, den 19. Juli 2012

ALBERT

Von Königs wegen:

Der Premierminister

E. DI RUPO

Der Staatssekretär für Institutionelle Reformen

M. WATHELET

Der Staatssekretär für Institutionelle Reformen

S. VERHERSTRAETEN

Mit dem Staatssiegel versehen:

Die Ministerin der Justiz

Frau A. TURTELBOOM

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE**

N. 2012 — 3060

[C — 2012/02056]

**30 SEPTEMBER 2012. — Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen betreffende de selectie van het Rijkspersoneel**

**VERSLAG AAN DE KONING**

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat ik de eer heb aan uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen beoogt de effectiviteit van de procedures inzake bevordering en selectie te verhogen. De efficiëntiewinst kan bereikt worden door kortere doorlooptijden, een vereenvoudiging van de procedures en acties inzake bevorderingen, mobiliteit en selecties. Dit moet in de eerste plaats leiden tot het optimaliseren van de interne markt binnen het federaal administratief openbaar ambt.

Concreet beogen de wijzigingen het volgende :

- Het stimuleren van de interne markt;

- De mogelijkheid creëren de ambtenaren van binnen het departement in competentie te stellen met ambtenaren van binnen heel het federaal administratief openbaar ambt en eventueel de externe markt om de kwaliteit van de openbare dienstverlening te vergroten en de juiste man/vrouw op de juiste plek te krijgen;

- Het screeningsmodel van SELOR, de manier waarop men selecties doet, een reglementaire basis geven;

- Het instellen van vrijstellingen voor bepaalde modules bij slagen of reeds personeelslid zijn;

- Het uitbreiden van het systeem van de vergelijkende selecties.

Voor de bevordering tot de hogere klasse, de keuze is gegeven hetzij de huidige procedure te behouden, dat wil zeggen de bevordering binnen de betrokken federale overheidsdienst of instelling, hetzij terzelfdertijd beroep te doen op de mobiliteit (naar dezelfde klasse, bijvoorbeeld van een A3 in een FOD naar een A3 in een andere FOD) en op de bevordering voor het geheel van ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt. Deze nieuwe procedure vereist de tussenkomst van SELOR. De nieuwe procedure is beschreven in de nieuwe artikelen 20<sup>ter</sup> en 74. We komen hierop terug tijdens het onderzoek van deze artikelen.

**SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION**

F. 2012 — 3060

[C — 2012/02056]

**30 SEPTEMBRE 2012. — Arrêté royal portant diverses mesures relatives à la sélection des agents de l'Etat**

**RAPPORT AU ROI**

Sire,

Le projet d'arrêté royal que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté vise à accroître l'efficacité des procédures de promotion et de sélection. Il est possible de gagner en efficacité grâce à des délais de procédure plus courts, à une simplification des procédures et à des actions en matière de promotions, de mobilité et de sélections. Ce projet doit en première instance permettre d'optimiser le marché interne au sein de la fonction publique administrative fédérale.

Concrètement les modifications visent ce qui suit :

- Stimuler le marché interne;

- Créer la possibilité de mettre en compétition des agents du département avec des agents de l'ensemble de la fonction publique fédérale administrative et éventuellement du marché externe afin d'améliorer la qualité du service public et de mettre la bonne personne à la bonne place;

- Donner une base réglementaire au modèle de screening de SELOR qui est la méthode utilisée pour les sélections;

- Introduire des dispenses pour certains modules pour ceux qui ont réussi ou qui sont déjà membres du personnel;

- Elargir le système des sélections comparatives.

Pour la promotion à la classe supérieure, le choix est donné soit de conserver la procédure actuelle, c'est-à-dire la promotion au sein du service public fédéral ou de l'organisme concernés, soit de recourir en même temps à la mobilité (vers la même classe, par exemple de A3 dans un SPF vers A3 dans un autre SPF) et à la promotion pour l'ensemble des agents de la fonction publique fédérale administrative. Cette procédure nouvelle exige l'intervention de SELOR. La nouvelle procédure est décrite dans les nouveaux articles 20<sup>ter</sup> et 74. Nous y reviendrons dans l'examen de ces articles.

Deze nieuwe procedure kan uitgebreid worden.

De uitbreiding heeft tot gevolg dat naast de mobiliteit en de bevordering open naar alle ambtenaren, de procedure wordt geopend, op hetzelfde moment, via werving. Dit betreft een beslissing.

Artikel 1 van het ontwerp dat het artikel *6bis* van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, beschrijft de verschillende procedures om een vacante betrekking toe te kennen.

Het algemeen principe is dat de minister of de leidend ambtenaar (de voorzitter van het directiecomité binnen een FOD) vrij de procedure kiest. Het is op die manier dat de rechten op mutatie, geregeld bij het artikel 49 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937, volledig gevrijwaard zijn. De keuze kan er steeds toe leiden dat de betrekking wordt toegewezen door overgang naar het hogere niveau, zoals het vierde lid uitdrukkelijk verduidelijkt. Dit gebeurt in A1, de eerste klasse van het niveau A.

Voor de bevorderingen naar A2, A3, A4 en A5, geeft het tweede lid aan elke federale overheidsdienst en instelling de keuze tussen de toekenning van de betrekking door interne bevordering en haar toekenning door mobiliteit of bevordering die toegankelijk is voor alle ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt. Het derde lid beschrijft de uitgebreide procedure. Men weet, en hier wordt aan herinnerd in artikel 20, § 4, dat de aanwerving niet voorzien is voor klasse A5.

De andere leden behoeven geen commentaar.

Artikel 2 van het ontwerp vermindert de datum voor een inschrijving van de verplichte veertien dagen voor een selectie tot minimum zeven kalenderdagen voor functies die opgenomen zijn in een lijst die wordt opgesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR en waardoor er sneller kan gereageerd worden op de arbeidsmarkt via de huidige communicatiemiddelen. Sommige profielen zijn niet schaars maar zeer geëerd op de arbeidsmarkt.

Een snel aanbod dringt zich daarom op omdat deze profielen een ruim aanbod hebben, op de arbeidsmarkt. Hierdoor wordt het risico verminderd dat hoog opgeleide en expertise profielen afhaken door een lange publicatieperiode.

Het zal de taak zijn van de afgevaardigd bestuurder van SELOR om te verifiëren of de inkorting van de termijn redelijk is, rekening houdend met wat voorafgaat en met de gepaste verspreidingsmiddelen die zullen worden gebruikt.

Artikel 3 van het ontwerp bepaalt dat een vergelijkende selectie meerdere opeenvolgende modules van proeven kan omvatten. Deze modules kunnen voor meerdere selecties binnen eenzelfde niveau gelijk zijn. De afgevaardigd bestuurder van SELOR geeft bij slagen voor een module een vrijstelling alsook een uitsluiting bij niet slagen. Het model biedt tevens de mogelijkheid om dit toe te passen bij contractuele selecties. Volgens de statistische gegevens van SELOR solliciteren heel wat kandidaten repetitief op een korte periode. 30 à 40 % van de sollicitanten nemen regelmatig deel aan statutaire selecties en 40 à 50 % van de kandidaten die deelnemen aan statutaire selecties zijn reeds contractueel tewerkgesteld. Door deze sollicitanten te integreren in het model en een vrijstelling te geven bij slagen van een gelijke module zal er een substantiële daling zijn van het volume sollicitanten. Naast het voordeel voor de organisaties door een verminderde doorlooptijd en het voordeel voor de kandidaten zal er ook een efficiëntiewinst zijn voor SELOR en een betere inzet van de beschikbare middelen mogelijk zijn.

Uit cijfers van SELOR blijkt dat de resultaten van sollicitanten die binnen een korte tijdsperiode repetitief deelnemen aan selecties nauwelijks of niet evolueren. Zeker als er geen inspanning is van competentieontwikkeling. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat er minimaal 6 maanden nodig is om één of meerdere competenties te ontwikkelen, hetzij door opleiding, hetzij door opgedane ervaring. De kwalitatieve feedback die sollicitanten krijgen na een testmodule moet hen in staat stellen om te werken aan deze ontwikkeling. Een uitsluiting voor een beperkte periode van 6 maanden na het niet slagen van een competentietest zorgt ervoor dat sollicitanten niet onnodig deelnemen aan testen en gedurende een bepaalde periode aan hun competenties kunnen werken om daarna met meer kans op succes te kunnen deelnemen.

De vrijstelling samen met de zeer beperkte uitsluiting na een niet-slagen zullen er voor zorgen dat er met meer efficiëntie en kortere doorlooptijden kan worden gewerkt wat ook het comfort voor al de kandidaten zal verhogen. Het gebruik van deze vrijstellingen en developmentbuffers kan tevens verhinderen dat de selecties van SELOR verzadigd blijven met dezelfde kandidaten die onnodige capaciteit vergen van SELOR.

Zoals in het ontwerp voorzien wordt de geldigheidsduur van de vrijstelling bepaald door de afgevaardigd bestuurder en aan elke geslaagde kandidaat uitdrukkelijk meegedeeld bij de betekening van zijn resultaat. Deze bedraagt minimaal twee jaar.

Cette procédure nouvelle peut être élargie.

L'élargissement a pour effet qu'outre la mobilité et la promotion ouverte à tous les agents, la procédure est ouverte, en même temps, au recrutement. Il s'agit d'une décision.

L'article 1<sup>er</sup> du projet qui modifie l'article *6bis* de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, décrit les différentes procédures d'attribution d'un emploi vacant.

Le principe général est que le ministre ou le fonctionnaire dirigeant (le président du comité de direction dans un SPF) choisit librement la procédure. C'est ainsi que les droits à la mutation, organisée par l'article 49 de l'arrêté du 2 octobre 1937, sont entièrement préservés. De même, et l'alinéa 4 le précise explicitement, le choix peut toujours porter sur l'attribution de l'emploi à l'accession au niveau supérieur. Celui-ci se fait en A1, la première classe du niveau A.

Pour les promotions en A2, A3, A4 et A5, l'alinéa 2 donne le choix à chaque service public fédéral et organisme entre l'attribution de l'emploi par promotion interne et son attribution par mobilité ou promotion accessible à tous les agents de la fonction publique fédérale administrative. Le troisième alinéa décrit la procédure élargie. On sait, et cela est rappelé à l'article 20, § 4, que le recrutement n'est pas prévu pour la classe A5.

Les autres alinéas n'appellent pas de commentaire.

L'article 2 du projet écourte le délai obligatoire de quatorze jours pour une inscription à une sélection et le porte à minimum sept jours calendrier pour les fonctions reprises dans une liste établie par l'administrateur délégué de SELOR et grâce à laquelle l'on pourra réagir plus rapidement sur le marché de l'emploi via les moyens de communication actuels. Certains profils ne sont pas rares mais ils sont très prisés sur le marché.

Une offre rapide s'impose précisément parce qu'un vaste choix s'offre à eux. L'on diminue ainsi le risque de voir s'échapper des profils hautement qualifiés et avec expertise à cause d'un long délai de publication.

Il appartiendra à l'administrateur délégué de SELOR de vérifier si le raccourcissement du délai est raisonnable, compte tenu de ce qui précède et des moyens de diffusion appropriés qui seront mis en oeuvre.

L'article 3 du projet stipule qu'une sélection comparative peut comprendre différents modules d'épreuves successives. Ces modules peuvent être communs à plusieurs sélections organisées dans un même niveau. L'administrateur délégué de SELOR accorde une dispense pour un module, en cas de réussite, tout comme il sanctionne d'une exclusion temporaire en cas d'échec. Le modèle offre également la possibilité d'adapter ce principe aux sélections contractuelles. Selon les données statistiques de SELOR, de nombreux candidats postulent de manière répétitive sur une courte période. 30 à 40 % des postulants prennent régulièrement part à des sélections statutaires et 40 à 50 % de ceux qui participent aux sélections statutaires sont déjà engagés en qualité de contractuels. En intégrant ces personnes dans le modèle et en leur octroyant une dispense en cas de réussite d'un module identique, il y aura une baisse substantielle du volume de postulants. Outre l'avantage pour les organisations (délai de procédure réduit) et l'avantage pour les candidats, il y a un gain d'efficacité pour SELOR et une meilleure utilisation des moyens disponibles.

Il ressort des chiffres de SELOR que les résultats des postulants qui participent à des sélections de manière répétitive pendant une courte période, n'évoluent pas ou à peine. D'autant plus quand il n'y a pas d'effort de développement des compétences. Des recherches scientifiques démontrent qu'il faut au minimum 6 mois pour développer une ou plusieurs compétences, soit par la formation, soit par l'expérience acquise. Le feedback qualitatif que reçoivent les participants après un module de tests doit les aider à travailler à ce développement. Une exclusion pour une période limitée de 6 mois en cas d'échec à un test de compétences permet que les postulants ne passent pas inutilement des tests et qu'ils améliorent leurs compétences durant une certaine période, pour ensuite passer les épreuves avec plus de chances de réussite.

En appliquant à la fois la dispense et l'exclusion très limitée après une non-réussite, il sera possible de travailler plus efficacement avec des délais de procédure plus courts. Ce qui va en plus augmenter le confort de tous les candidats. La mise en place de ces dispenses et de developmentbuffers contribue aussi à éviter que les sélections de SELOR soient saturées des mêmes candidats qui requièrent une capacité inutile de SELOR.

Comme stipulé dans le projet, la durée de validité de la dispense est fixée par l'administrateur délégué et est expressément communiquée à chaque lauréat lors de la notification de son résultat. Celle-ci s'élève à au moins deux ans.

Het door de Raad van State geopperde voorstel tot wijziging werd niet gevolgd, omdat de Raad van State een situatie beoogt die zich niet kan voordoen. Als iemand zich ingeschreven heeft voor twee vergelijkende selecties waarvan modules hetzelfde zijn, dan kan die persoon geen twee keer deelnemen aan dezelfde module en is het dus onmogelijk dat hij daar in de eerste selectie niet voor geslaagd zou zijn en in de andere selectie wel - SELOR gaat hem nog niet laten deelnemen in die tweede selectie omdat hij al ingeschreven is voor die module en men zal de uitslag daar van afwachten om de betrokkene een vrijstelling te geven of uit te sluiten voor een periode van zes maand. Om de periode van uitsluiting zo kort mogelijk te houden - dus in het voordeel van de betrokken kandidaat - is er gekozen voor de datum van deelname als startdatum van de zes maand uitsluiting.

De artikelen 4 en 5 stellen de nieuwe procedure, hierboven vermeld, vast voor de bevorderingen. Ze wijken af van de huidige regels, t.t.z. van de artikelen 72 van het besluit van 2 oktober 1937 alsook van de artikelen 26bis, 27bis, 32 en 34 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijks personeel. Deze artikelen worden noch gewijzigd, noch opgeheven, want ze blijven van toepassing wanneer de betrekking toegewezen wordt door interne bevordering.

Het artikel 20ter, ingevoegd bij artikel 4, wijkt af van artikel 20, § 1, want het leidt niet tot een rangschikking van kandidaten maar wel tot de samenstelling van een groep geslaagden, niet onderling gerangschikt, bestaande uit degenen die SELOR oordeelt het best te beantwoorden aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel. Het wijkt af van artikel 20, § 3, want het introduceert bovenop de vrijstellingen voorzien in dat artikel, een verplichte vrijstelling voor benoemde ambtenaren.

Dit artikel beschrijft de eerste fase van de nieuwe procedure.

De voorzitter van het directiecomité bepaalt het maximum aantal geslaagden. Hij bezorgt SELOR de functiebeschrijving, het competentieprofiel en het maximum aantal geslaagden.

SELOR doet de oproep tot de kandidaten en de vergelijkende selectie, met de 2 afwijkingen die bepaald zijn in de artikelen 4 en 5 (betreffende de artikelen 20ter en 74). Het bezorgt de resultaten aan de voorzitter van het directiecomité.

In tegenstelling tot de klassieke selecties waarbij SELOR de kandidaten een voor een rangschikt, met de eventuele mogelijkheid van een ex aequo, is het hier niet de rol van SELOR om individueel tussen de verschillende kandidaten te kiezen, maar enkel om ze in twee groepen te verdelen : de groep met de kandidaten die worden geacht het best aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel te beantwoorden en de groep met de andere kandidaten. Overeenkomstig het quotum dat is vastgesteld, en voor zover een voldoende aantal kandidaten effectief aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel beantwoordt, zal SELOR het beperkte aantal kandidaten die beter dan de anderen aan die vereisten voldoen, bepalen, zonder ze echter individueel te moeten noch te mogen rangschikken.

Artikel 74 beschrijft de 2e fase : deze welke het directiecomité vervult.

Het directiecomité ontvangt de lijst van geslaagden evenals de gemotiveerde adviezen van SELOR. Het kan geen geslaagden toevoegen aan deze lijst.

Het directiecomité rangschikt de geslaagden, volgens hun titels en verdiensten, niet in het absolute, maar wel met betrekking tot de te begeven functie.

Het directiecomité kan ook geen enkel voorstel doen. Het kan in zijn voorstel slechts een beperkt aantal geslaagden weerhouden.

Het kan de geslaagden horen. In dat geval hoort ze hen allemaal.

Er is geen interne klachtprocedure.

§ 3 van het nieuw artikel 74 herinnert eraan dat de huidige procedure van toepassing blijft als men geen beroep doet op de nieuwe procedure.

Artikel 6 zet de nieuwe bepaling om voor de instellingen van openbaar nut. Het behoeft geen ander commentaar.

De artikelen 7 tot 9 voegen een mogelijkheid toe aan de federale mobiliteit, te weten het recht voor alle ambtenaren, van alle niveaus, om deel te nemen aan om het even welke vergelijkende federale selectie van SELOR. Ze zijn vrijgesteld van minstens één van de proeven voorzien in artikel 20 van het besluit van 2 oktober 1937.

La proposition de modification suggérée par le Conseil d'Etat n'a pas été suivie parce que le Conseil d'Etat vise une situation qui ne peut pas se présenter. Si une personne s'est inscrite à deux sélections comparatives dont les modules sont identiques, elle ne peut pas participer deux fois au même module et il est dès lors impossible qu'elle échoue à la première sélection mais qu'elle réussisse l'autre - SELOR ne laissera pas ce candidat prendre part à la deuxième sélection étant donné qu'il est déjà inscrit à ce module et il faudra attendre les résultats de celui-ci pour pouvoir déterminer si le candidat concerné est dispensé ou s'il est exclu pour une période de six mois. Afin que la période d'exclusion soit aussi courte que possible - et donc, dans l'intérêt du candidat - il a été décidé de prendre la date de participation comme date de début de l'exclusion de six mois.

Les articles 4 et 5 fixent la nouvelle procédure évoquée ci-dessus pour les promotions. Ils dérogent aux règles actuelles, c'est-à-dire aux articles 72 de l'arrêté du 2 octobre 1937 ainsi qu'aux articles 26bis, 27bis, 32 et 34, de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat. Ces articles ne sont ni modifiés ni abrogés, parce qu'ils restent d'application lorsque l'emploi est attribué par promotion interne.

L'article 20ter inséré par l'article 4 déroge à l'article 20, § 1<sup>er</sup>, parce qu'il ne débouche pas sur un classement des candidats mais sur la constitution d'un groupe de lauréats, non classés entre eux, comprenant ceux que SELOR juge correspondre au mieux à la description de fonction et au profil de compétences. Il déroge à l'article 20, § 3, parce qu'il introduit, en plus des dispenses prévues à cet article, une dispense obligatoire pour les agents nommés.

Cet article décrit la première phase de la procédure nouvelle.

Le président du comité de direction fixe un nombre maximum de lauréats. Il transmet à SELOR la description de fonction, le profil de compétences et le nombre maximum de lauréats.

SELOR réalise l'appel aux candidats et la sélection comparative, avec les deux dérogations fixées aux articles 4 et 5 (relatifs aux articles 20ter et 74). Il communique les résultats au président du comité de direction.

Contrairement aux sélections classiques où SELOR classe les candidats un par un, avec l'éventuelle possibilité d'ex aequo, le rôle de SELOR n'est pas ici de départager individuellement les différents candidats entre eux, mais seulement de les répartir en deux groupes : celui de ceux qui sont ceux jugés correspondre au mieux à la description de fonction et au profil de compétences et celui des autres candidats. Selon le quota qui aura été fixé, et pour autant qu'un nombre suffisant de candidats correspondent effectivement à la description de fonction et au profil de compétence, SELOR déterminera le nombre limité de candidats qui correspondent mieux que les autres à ces exigences, sans toutefois devoir ni pouvoir les classer individuellement.

C'est l'article 74 qui décrit la seconde phase : celle qu'assume le comité de direction.

Le comité de direction reçoit la liste des lauréats ainsi que les avis motivés de SELOR. Il ne peut pas ajouter de lauréats à cette liste.

Le comité de direction classe les lauréats, selon leurs titres et mérites, non pas dans l'absolu, mais par rapport à la fonction à conférer.

Le comité de direction peut aussi ne faire aucune proposition. Il peut ne retenir dans sa proposition qu'un nombre limité de lauréats.

Il peut entendre les lauréats. Dans ce cas, il les entend tous.

Il n'y a pas de procédure de réclamation interne.

Le § 3 du nouvel article 74 rappelle que la procédure actuelle reste d'application lorsque l'on ne fait pas appel à la nouvelle procédure.

L'article 6 transpose la nouvelle disposition pour les organismes d'intérêt public. Il n'appelle pas d'autres commentaires.

Les articles 7 à 9 ajoutent une possibilité à la mobilité fédérale, à savoir le droit pour tous les agents, de tous les niveaux, de participer à n'importe quelle sélection comparative fédérale de SELOR. Ils sont dispensés d'au moins une des épreuves prévues à l'article 20 de l'arrêté du 2 octobre 1937.

De bepalingen betreffende de vrijstellingen hebben uitwerking met ingang van 1 maart 2012 om er voor te zorgen dat kandidaten die vanaf dan meegedaan hebben aan selecties via SELOR, die reeds verliepen op basis van het screeningsmodel, een vrijstelling kunnen bekomen voor de module waarin zij geslaagd zijn zodat zij bij een volgende selectie niet opnieuw dezelfde module dienen opnieuw te doen. Inderdaad, vanaf 1 maart 2012, verliepen deze selecties reeds volgens dit model. Men wil hier de ontmoediging en het afhaken van kandidaten tegengaan.

Wij hebben de eer te zijn,

Sire,  
Van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaars,  
De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
S. VANACKERE  
De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

ADVIES 51.342/2/V VAN 8 AUGUSTUS 2012

VAN DE AFDELING WETGEVING VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling Wetgeving, tweede vakantiekamer, op 4 mei 2012 door de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën en Duurzame Ontwikkeling, belast met Ambtenarenzaken verzocht hem, binnen een termijn van dertig dagen, van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit « houdende diverse maatregelen betreffende de selectie van het Rijkspersoneel », en op 11 juli 2012 van een nieuwe tekst, heeft na de zaak te hebben onderzocht op 6 en 8 augustus 2012 op laatstvermelde datum het volgende advies gegeven :

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Voorafgaande opmerkingen

Bij een wet van 30 juli 2010, die op 1 oktober 2011 in werking is getreden (1), zijn in de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling' bepalingen betreffende de effectbeoordeling op het stuk van duurzame ontwikkeling ingevoegd.

De wetgever heeft de « effectbeoordeling » gedefinieerd als « duurzame ontwikkelings-effectbeoordeling, zijnde de methode voor het bestuderen van mogelijke sociale, economische en leefmilieueffecten, alsmede de effecten op de inkomsten en de uitgaven van de Staat, van een voorgesteld beleid op korte, middellange en lange termijn in en buiten België vooraleer de uiteindelijke beslissing wordt genomen » (2).

In dat kader is de volgende regeling ingevoerd :

1° in principe moet elk voorontwerp van wet, elk ontwerp van koninklijk besluit en elk voorstel van beslissing dat ter goedkeuring aan de Ministerraad moet worden voorgelegd aanleiding geven tot een voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling uit te voeren (3); de enige gevallen waarin zo een voorafgaand onderzoek niet hoeft plaats te vinden, zijn die welke moeten worden bepaald bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad (4), welk besluit bij de huidige stand van de teksten die in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt zijn, nog niet uitgevaardigd is;

2° wanneer uit het voorafgaand onderzoek blijkt dat een effectbeoordeling vereist is, dient de voormelde beoordeling te worden uitgevoerd (5);

3° de naleving van de aldus voorgeschreven procedure is een voorwaarde, naargelang het geval, voor het indienen van een wetsontwerp bij de Wetgevende Kamers, voor het uitvaardigen van een koninklijk besluit of voor het goedkeuren van een voorstel van beslissing door de Ministerraad (6).

Les dispositions relatives aux dispenses produisent leurs effets le 1<sup>er</sup> mars 2012 afin de permettre aux candidats qui ont participé à des sélections de SELOR, qui se sont déjà déroulées selon le modèle de screening, d'obtenir une dispense pour le module pour lequel ils ont réussi, afin qu'ils ne doivent plus participer à ce même module. En effet, ces sélections se déroulent déjà selon ce modèle depuis le 1<sup>er</sup> mars 2012. L'on cherche ici à lutter contre le découragement et le décrochage des candidats.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,  
De Votre Majesté,  
les très respectueux  
et les très fidèles serviteurs,  
Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
S. VANACKERE  
Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
H. BOGAERT

AVIS 51.342/2/V DU 8 AOUT 2012

DE LA SECTION DE LEGISLATION DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, deuxième chambre des vacations, saisi par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances et du Développement durable, chargé de la Fonction publique, le 4 mai 2012, d'une demande d'avis, dans un délai de trente jours, et d'un nouveau texte le 11 juillet 2012, sur un projet d'arrêté royal « portant diverses mesures relatives à la sélection des agents de l'Etat », après avoir examiné l'affaire en ses séances des 6 et 8 août 2012, a donné, à cette dernière date, l'avis suivant :

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

Formalités préalables

Une loi du 30 juillet 2010, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2011 (1), a inséré dans la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable' des dispositions relatives à l'évaluation d'incidence des décisions sur le développement durable.

Le législateur a défini l'« évaluation d'incidence » comme étant « l'évaluation d'incidence des décisions sur le développement durable, c'est-à-dire la méthode permettant d'étudier les éventuels effets sociaux, économiques et environnementaux, ainsi que les effets sur les recettes et les dépenses de l'Etat, à court, à moyen et à long terme, en Belgique et à l'étranger, d'une politique proposée avant que la décision finale ne soit prise » (2).

Le système suivant a été mis en place :

1° en principe, tout avant-projet de loi, tout projet d'arrêté royal et tout projet de décision soumis à l'approbation du Conseil des ministres doivent donner lieu à un examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence (3); les seuls cas dans lesquels un tel examen préalable ne doit pas avoir lieu sont ceux qui sont appelés à être fixés par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres (4), qui, à ce jour, en l'état des textes publiés au *Moniteur belge*, n'a pas été pris;

2° lorsqu'il apparaît, au terme de l'examen préalable, qu'une évaluation d'incidence est requise, il doit alors être procédé à cette évaluation (5);

3° le respect de la procédure ainsi prescrite conditionne, selon le cas, le dépôt du projet de loi devant les Chambres législatives, l'adoption du projet d'arrêté royal ou l'approbation du projet de décision par le Conseil des ministres (6).

In casu kan uit geen enkel van de aan de Raad van State overgezonden stukken worden opgemaakt dat de hierboven beschreven procedure is gevolgd, meer in het bijzonder of vooraf onderzocht is of het noodzakelijk was een effectbeoordeling uit te voeren.

De steller van het ontwerp dient derhalve erop toe te zien dat dit voorafgaand vormvereiste naar behoren wordt vervuld.

Indien het voornoemde voorafgaand onderzoek leidt tot conclusie dat in casu geen effectbeoordeling vereist is, moet de aanhef van het ontwerp worden aangevuld met een als volgt gesteld lid :

« Gelet op het voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling uit te voeren, waarbij besloten is dat een effectbeoordeling niet vereist is ».

#### Dispositief

##### Artikel 1

De inleidende zin dient als volgt te worden gesteld :

« Artikel 6bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijks personeel, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 17 september 1969, vervangen bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008, wordt vervangen als volgt : ».

##### Artikel 2

1. In de inleidende zin schrijve men « 7 » in plaats van « 17 » en dienen op het einde de woorden « als volgt » te worden vervangen door de woorden « met twee leden, luidende » (7).

2. Met toepassing van het ontworpen vierde lid wordt de minimumtermijn om zich aan te melden voor een vergelijkende selectie teruggebracht van « veertien kalenderdagen » tot minimaal zeven dagen voor functies die voorkomen op de lijst opgesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR.

Niettegenstaande de rechtvaardiging dienaangaande in het verslag aan de Koning, moet in dat verslag tevens worden aangetoond dat de vaststelling van deze afwijkende termijn voldoet aan de vereisten van artikel 9, § 2, van het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen krachtens welk artikel een « redelijke termijn » moet liggen tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum van kandidaatstelling.

##### Artikel 3

1. De inleidende zin moet als volgt luiden :

« Artikel 20 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 11 april 2005 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008, wordt vervangen als volgt : ».

2. De ontworpen paragraaf 2, derde lid, luidt als volgt :

« Een kandidaat die niet geslaagd is voor een module van een vergelijkende selectie wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde module ».

Een dergelijke uitsluiting is weliswaar te begrijpen in zoverre ze betrekking heeft op het afleggen van dezelfde module na de kennisgeving van een eerste niet-slagen voor die module, maar het is geenszins denkbaar dat deze uitsluiting eveneens kan gelden voor een kandidaat die dezelfde module heeft afgelegd en ervoor geslaagd is in het kader van een andere aan de gang zijnde vergelijkende selectie nog voor de kennisgeving van het voormelde niet-slagen.

Er moet bijgevolg worden bepaald dat de uitsluiting pas ingaat op de dag waarop aan de kandidaat kennis wordt gegeven dat hij niet geslaagd is.

3. Betreffende de ontworpen paragraaf 3, vijfde lid, vraagt de afdeling Wetgeving zich af naar welke rangschikking wordt verwezen : de rangschikking bedoeld in artikel 20, § 1, waarvan sprake is in het voorgaande lid, of de rangschikking bedoeld in paragraaf 3, eerste lid, van dezelfde bepaling.

En l'espèce, aucun des documents transmis au Conseil d'Etat ne permet d'établir que la procédure décrite ci-avant a été suivie, plus spécialement l'examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence.

Il revient par conséquent à l'auteur du projet de veiller au bon accomplissement de cette formalité préalable.

Si l'examen préalable précité aboutit à la conclusion qu'une étude d'incidence n'est pas requise en l'espèce, le préambule du projet sera complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Vu l'examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence, concluant qu'une évaluation d'incidence n'est pas requise ».

#### Dispositif

##### Article 1<sup>er</sup>

La phrase liminaire doit être rédigée comme suit :

« L'article 6bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, inséré par l'arrêté royal du 17 septembre 1969, remplacé par l'arrêté royal du 4 août 2004 et modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 2008, est remplacé par ce qui suit : ».

##### Article 2

1. Dans la phrase liminaire, il y a lieu d'écrire « 7 » à la place de « 17 » et d'insérer, à la fin, les mots « par deux alinéas rédigés » entre « complété » et « comme suit » (7).

2. En application de l'alinéa 4 en projet, le délai minimum pour se porter candidat à une sélection comparative est ramené de « quatorze jours calendrier » à un minimum de sept jours pour celles des fonctions figurant sur la liste établie par l'administrateur délégué du SELOR.

Nonobstant la justification figurant dans le rapport au Roi à ce sujet, il convient que puisse également y être justifié que la fixation de ce délai dérogatoire répond aux exigences de l'article 9, § 2, de l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent en vertu duquel il doit exister un « délai raisonnable » entre la publication de la vacance d'emploi et la date ultime de candidature.

##### Article 3

1. La phrase liminaire doit être rédigée comme suit :

« L'article 20 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 11 avril 2005 et modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 2008, est remplacé par ce qui suit : ».

2. Selon l'alinéa 3 du paragraphe 2 en projet :

« Un candidat qui n'a pas réussi un module d'une sélection comparative est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de l'épreuve de se présenter à nouveau pour ce même module ».

Si une telle exclusion peut se comprendre en ce qu'elle vise la présentation du même module postérieurement à la communication d'un premier échec dans ce module, il ne se conçoit en tout cas pas que cette exclusion trouve également à s'appliquer à un candidat qui aurait présenté et réussi le même module dans le cadre d'une autre sélection comparative en cours avant même la communication dudit échec.

Il convient en conséquence de prévoir que la durée d'exclusion ne court qu'à dater du jour de la communication de l'échec du candidat.

3. A l'alinéa 5, du paragraphe 3 en projet, la section de législation se demande à quel classement il est référé; s'agit-il du classement visé à l'article 20, § 1<sup>er</sup>, dont il est question à l'alinéa précédent ou du classement distinct visé au paragraphe 3, alinéa 1<sup>er</sup>, de la même disposition.

## Artikelen 4 en 5

1. Voor de vergelijkende selecties bedoeld in het ontworpen artikel 20<sup>ter</sup> bepaalt de voorzitter van het betrokken directiecomité, met toepassing van het ontworpen artikel 20<sup>ter</sup>, derde lid (artikel 4 van het ontwerp), « het maximumaantal geslaagden op basis van het aantal vacante betrekkingen per functie. Dat maximumaantal moet hoger zijn dan het aantal vacante betrekkingen en mag in geen geval minder zijn dan zes ». Met toepassing van het ontworpen artikel 74, § 2, eerste en tweede lid (artikel 5 van het ontwerp) wordt de lijst van geslaagden vervolgens bezorgd aan het directiecomité, dat de geslaagden rangschikt volgens hun aanspraken en verdiensten, in het licht van de vereisten van de uit te oefenen functie, op basis van de gemotiveerde adviezen van SELOR over elke geslaagde en, in voorkomend geval, nadat het de geslaagden heeft gehoord.

De vaststelling van een dergelijk quotum kan tot gevolg hebben dat SELOR kandidaten die op de lijst van geslaagden zouden kunnen worden opgenomen daarop niet zou kunnen opnemen louter door het feit dat het vastgestelde quotum is bereikt.

Bijgevolg rijst de vraag of een dergelijke regeling geen discriminatie oplevert terwijl het verslag aan de Koning dienaangaande geen enkele rechtvaardiging bevat. Dit geldt des te meer daar het de afdeling Wetgeving evenmin duidelijk is op basis van welke criteria SELOR kan beslissen kandidaten al dan niet in te schrijven op de lijst van geslaagden, ook al is eerder geoordeeld dat deze kandidaten « het best aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel beantwoorden », maar doordat het vastgestelde quotum is bereikt en dus een selectie moet worden gemaakt uit de kandidaten terwijl ze onderling niet gerangschikt worden (ontworpen artikel 20<sup>ter</sup>, eerste lid).

Het verslag aan de Koning moet dus op deze onderscheiden punten worden aangevuld teneinde aan te tonen dat de aldus opgezette quotumregeling voor de inschrijving op de lijst van geslaagden geen discriminatie oplevert (8).

2. De afdeling Wetgeving vraagt zich af of in het ontworpen artikel 74, § 1, eerste lid (artikel 5 van het ontwerp), niet eveneens moet worden verwezen naar artikel 34 van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel'.

## Artikel 6

De inleidende zin moet als volgt gesteld worden :

« Artikel 6<sup>bis</sup> van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, vervangen bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008, wordt vervangen als volgt : ».

## Artikel 10

Artikel 6, eerste lid, van de wet van 31 mei 1961 betreffende het gebruik der talen in wetgevingszaken, het opmaken, bekendmaken en inwerkingtreden van wetten en verordeningen', bepaalt :

« [Koninklijke besluiten [...] zijn verbindend in het gehele Rijk de tiende dag na die van hun bekendmaking, tenzij zij een andere termijn bepalen ».

Alvorens te bepalen, zoals in artikel 10 van het ontwerp, het geval is dat een koninklijk besluit onmiddellijk in werking treedt op de dag van de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*, moet men zich ervan vergewissen dat er dwingende redenen bestaan om af te wijken van de wettelijke minimumtermijn die normaal aan de adressaten geboden wordt om er kennis van te nemen en zich ernaar te schikken (9).

Tenzij een zodanige reden voorhanden is die wettigt dat wordt afgezien van de termijn die de wetgever aldus normalerwijs nodig acht, moet artikel 10 dus vervallen.

## Artikel 11

Het is beter een staatssecretaris niet te belasten met de uitvoering van een koninklijk besluit; in elke federale regering zit immers niet noodzakelijk een staatssecretaris bevoegd voor de beschouwde aangelegenheid (10).

(1) Volgens artikel 4 van de wet van 30 juli 2010 'tot invoering van een duurzame ontwikkelingseffectbeoordeling in de wet van 5 mei 1997 betreffende de coördinatie van het federale beleid inzake duurzame ontwikkeling' « treedt (deze wet) in werking op de eerste dag van de twaalfde maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* ». Doordat de wet van 30 juli 2010 is bekendgemaakt op 14 oktober 2010, volgt daaruit dat deze wet in werking is getreden op 1 oktober 2011.

(2) Artikel 2, 9°, van de wet van 5 mei 1997.

## Articles 4 et 5

1. En application de l'article 20<sup>ter</sup>, alinéa 3 en projet (article 4 du projet), le président du comité de direction concerné fixe, pour celles des sélections comparatives visées par l'article 20<sup>ter</sup> en projet, « le nombre maximum de lauréats sur la base du nombre d'emplois vacants par fonctions, le nombre maximum étant nécessairement supérieur au nombre d'emplois vacants et ne pouvant en aucun cas être inférieur à six ». En application de l'article 74, § 2, alinéas 1<sup>er</sup> et 2, en projet (article 5 du projet), la liste des lauréats est ensuite transmise au comité de direction, lequel procède au classement des lauréats, selon leurs titres et mérites, par rapport aux exigences de la fonction à exercer, sur la base des avis motivés de SELOR sur chaque lauréat et, le cas échéant, après avoir entendu les lauréats.

La fixation d'un tel quota peut avoir pour effet que le SELOR ne pourra reprendre sur la liste des lauréats des candidats qui auraient cependant pu l'être et ce, du simple fait que le quota fixé est atteint.

La question se pose, en conséquence, de savoir si un tel système n'apparaît pas discriminatoire, le rapport au Roi étant dépourvu de toute justification à cet égard. Il en va d'autant plus ainsi que la section de législation n'aperçoit pas non plus sur la base de quels critères le SELOR pourra décider d'inscrire ou non des candidats sur la liste des lauréats, alors même que ces candidats auraient été préalablement jugés « correspondre au mieux à la description de fonction et au profil de compétence », mais que le quota fixé est atteint et qu'une sélection doit donc être opérée entre ces candidats, alors même qu'il n'est pas procédé à un classement entre eux (article 20<sup>ter</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, en projet).

Il convient donc que le rapport au Roi soit complété sur ces différents points afin d'établir l'absence de caractère discriminatoire du système de quota ainsi envisagé pour l'inscription sur la liste des lauréats (8).

2. A l'article 74, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup> en projet (article 5 du projet), la section de législation se demande s'il ne convient pas de viser également l'article 34 de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat'.

## Article 6

La phrase liminaire doit être rédigée comme suit :

« L'article 6<sup>bis</sup> de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, remplacé par l'arrêté royal du 4 août 2004 et modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 2008, est remplacé par ce qui suit : ».

## Article 10

Conformément à l'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 31 mai 1961 relative à l'emploi des langues en matière législative, à la présentation, à la publication et à l'entrée en vigueur des textes légaux et réglementaires',

« Les arrêtés royaux [...] sont obligatoires dans tout le royaume, le dixième jour après celui de leur publication, à moins qu'ils ne fixent un autre délai ».

Aussi, avant de prévoir, tel l'article 10 du projet, qu'un arrêté royal entre en vigueur immédiatement, le jour de sa publication au *Moniteur belge*, faut-il s'assurer qu'il existe des raisons impérieuses de déroger au délai légal minimal normalement accordé à ses destinataires pour en prendre connaissance et s'y conformer (9).

Sauf s'il existe une telle raison justifiant la suppression du délai que le législateur juge ainsi normalement nécessaire, l'article 10 doit donc être omis.

## Article 11

Il est préférable de ne pas charger un secrétaire d'Etat de l'exécution d'un arrêté royal, car il n'y a pas nécessairement, dans chaque Gouvernement fédéral, un Secrétaire d'Etat chargé de la matière considérée (10).

(1) Selon son article 4, la loi du 30 juillet 2010 modifiant la loi du 5 mai 1997 relative à la coordination de la politique fédérale de développement durable en ce qui concerne l'évaluation d'incidence des décisions sur le développement durable' « entre en vigueur le premier jour du douzième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge* ». Cette publication étant intervenue le 14 octobre 2010, il en résulte que la loi du 30 juillet 2010 est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2011.

(2) Article 2, 9°, de la loi du 5 mai 1997.

(3) Artikel 19/1, § 1, eerste lid, van de wet van 5 mei 1997. Bij artikel 19/1, § 2, van de wet van 5 mei 1997 wordt de Koning ermee belast dat voorafgaand onderzoek te regelen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Tot op heden is nog geen besluit met een dergelijk onderwerp in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

(4) Artikel 19/1, § 1, tweede lid, van de wet van 5 mei 1997.

(5) Artikel 19/2 van de wet van 5 mei 1997. Bij deze bepaling wordt de Koning ermee belast de effectbeoordeling te regelen bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad. Tot op heden is geen besluit met een dergelijk onderwerp in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

(6) Artikel 19/3 van de wet van 5 mei 1997.

(7) Beginselen van de wetgevingstechniek - Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be), tab "Wetgevingstechniek", formule F 4-2-5-4.

(8) Vergelijk met RvS (algemene vergadering) 31 mei 1994, nr. 47.689, Leclercq, weliswaar uitgesproken in een andere context.

(9) *Ibid.*, aanbeveling 151, a).

(10) *Ibid.*, aanbeveling 167.

De kamer was samengesteld uit :

De heer Ph. Quertainmont, kamervoorzitter;

De heer J. Jaumotte en Mevr. C. Debroux, staatsraden;

De heer Y. De Cordt en de heer Chr. Behrendt, assessoren van de afdeling Wetgeving;

Mevr. C. Gigot, griffier.

Het verslag werd uitgebracht door de heer J.-L. Paquet, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer J. Jaumotte.

De griffier,

C. Gigot.

De voorzitter,

Ph. Quertainmont.

### 30 SEPTEMBER 2012. — Koninklijk besluit houdende diverse maatregelen betreffende de selectie van het Rijkspersoneel

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel;

Gelet op het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 18 april 2012;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 25 april 2012;

Gelet op het voorafgaand onderzoek met betrekking tot de noodzaak om een effectbeoordeling uit te voeren, waarbij besloten is dat een effectbeoordeling niet vereist is;

Gelet op het protocol nr. 664 van 11 juni 2012 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het advies 51.342/2/V van de Raad van State, gegeven op 8 augustus 2012, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister belast met Ambtenarenzaken en van de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel*

**Artikel 1.** Artikel 6bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 19 september 1969, vervangen bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008, wordt vervangen als volgt :

« Art. 6bis. De bevoegde minister of de voorzitter van het directiecomité bepaalt welke vacant geworden betrekking wordt toegekend en volgens welke procedure.

(3) Article 19/1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 5 mai 1997. L'article 19/1, § 2, de la loi du 5 mai 1997 charge le Roi de fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de cet examen préalable. A ce jour, aucun arrêté ayant un pareil objet n'a été publié au *Moniteur belge*.

(4) Article 19/1, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 5 mai 1997.

(5) Article 19/2 de la loi du 5 mai 1997. Cette disposition charge le Roi de fixer, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les modalités de l'évaluation d'incidence. A ce jour, aucun arrêté ayant un pareil objet n'a été publié au *Moniteur belge*.

(6) Article 19/3 de la loi du 5 mai 1997.

(7) Principes de technique législative - Guide de rédaction des textes législatifs et réglementaires, [www.raadvst-consetat.be](http://www.raadvst-consetat.be), onglet « Technique législative », formule F 4-2-5-4.

(8) Comparer avec, bien que prononcé dans un contexte différent : C.E. (assemblée générale), 31 mai 1994, Leclercq, 47.689.

(9) *Ibid.*, recommandation n° 151, a).

(10) *Ibid.*, recommandation n° 167.

La chambre était composée de :

M. Ph. Quertainmont, président de chambre;

M. J. Jaumotte et Mme C. Debroux, conseillers d'Etat;

M. Y. De Cordt et M. Chr. Behrendt, assesseurs de la section de législation;

Mme C. Gigot, greffier.

Le rapport a été présenté par M. J.-L. Paquet, premier auditeur.

(...)

Le greffier,

C. Gigot.

Le président

Ph. Quertainmont.

### 30 SEPTEMBRE 2012. — Arrêté royal portant diverses mesures relatives à la sélection des agents de l'Etat

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu les articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution;

Vu l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat;

Vu l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public;

Vu l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 18 avril 2012;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 25 avril 2012;

Vu l'examen préalable de la nécessité de réaliser une évaluation d'incidence, concluant qu'une évaluation d'incidence n'est pas requise;

Vu le protocole n°664 du 11 juin 2012 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'avis 51.342/2/V du Conseil d'Etat, donné le 8 août 2012, en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition du Ministre chargé de la Fonction publique et du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Modification de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat*

**Article 1<sup>er</sup>.** L'article 6bis, de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, inséré par l'arrêté royal du 19 septembre 1969, remplacé par l'arrêté royal du 4 août 2004 et modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 2008, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6bis. Le ministre compétent ou le président du comité de direction détermine quel emploi devenu vacant sera attribué et selon quelle procédure.

In het geval van een betrekking in de klassen A2 tot A5 wordt er beroep gedaan :

- hetzij gelijktijdig op de mobiliteit en op de bevordering naar de hogere klasse;

- hetzij alleen op de bevordering naar de hogere klasse van de rijksambtenaren van de betrokken federale overheidsdienst.

Voor de betrekkingen in de klassen A2 tot A4, wanneer de keuze wordt gemaakt de betrekking gelijktijdig aan de mobiliteit en aan de bevordering naar de hogere klasse, zonder zich te beperken tot de rijksambtenaren van de betrokken federale overheidsdienst, kan de bevoegde minister of de voorzitter van het directiecomité echter ook tegelijkertijd een beroep doen op de aanwerving.

De betrekking kan altijd worden toegekend door overgang naar het hogere niveau, als ze voor een dergelijke toekenning in aanmerking komt.

Voor de klassen A3 en A4 kan er niet enkel een beroep gedaan worden op de aanwerving. Voor de klasse A2, in afwijking van het tweede lid, kan er enkel beroep gedaan worden op de aanwerving.

Wanneer de betrekking wordt toegekend overeenkomstig de regels inzake aanwerving wordt van de kandidaten een nuttige ervaring voor de functie geëist van zes jaar voor de klasse A3 en van negen jaar voor de klasse A4. »

**Art. 2.** Artikel 16bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 7 juni 1960 en hersteld bij het koninklijk besluit van 22 december 2000, wordt aangevuld met twee leden opgesteld als volgt :

« In afwijking van het derde lid beschikken de kandidaten over minimum zeven kalenderdagen om zich kandidaat te stellen, als de oproep functies beoogt waarvoor een kortere termijn meer potentiële kandidaten kan aantrekken.

De afgevaardigd bestuurder stelt de lijst ervan op en publiceert hem in het *Belgisch Staatsblad*. »

**Art. 3.** Artikel 20 van hetzelfde besluit, vervangen bij het koninklijk besluit van 11 april 2005 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008, wordt vervangen als volgt :

« Art. 20. § 1. Een vergelijkende selectie is de selectie die, op basis van een functiebeschrijving en het competentieprofiel, georganiseerd wordt op initiatief van de afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de federale overheid of op aanvraag van de minister of zijn gemachtigde en leidt tot een rangschikking van de geslaagden.

§ 2. Een vergelijkende selectie kan meerdere opeenvolgende modules van proeven omvatten waarbij de kandidaat enkel tot de volgende module wordt toegelaten op voorwaarde dat hij geslaagd is voor de vorige. In dit geval wordt de rangschikking enkel vastgelegd op basis van de resultaten van de laatste module.

Indien meerdere vergelijkende selecties binnen eenzelfde niveau een module gemeenschappelijk hebben, geeft de afgevaardigd bestuurder de geslaagden een vrijstelling voor deze module wanneer ze deelnemen aan een andere vergelijkende selectie. Deze vrijstelling wordt ook toegekend aan de personen die geslaagd zijn voor de zelfde module in het kader van de selectietest bedoeld in artikel 2, 4°, van het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten. De afgevaardigd bestuurder bepaalt de geldigheidsduur van de vrijstelling bij de betekening van het resultaat. Deze bedraagt minimaal twee jaar.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor een module van een vergelijkende selectie wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde module.

§ 3. Indien een vergelijkende selectie georganiseerd wordt op initiatief van de afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de federale overheid of op aanvraag van de minister of zijn gemachtigde, en de aard van de te begeven functie dit vereist, kan een andere minister of zijn gemachtigde op basis van een functiebeschrijving en een competentieprofiel een bijkomende vergelijkende proef aanvragen die voor deze functie leidt tot een aparte rangschikking van de geslaagden.

De deelname aan de bijkomende vergelijkende proef is niet verplicht.

De afgevaardigd bestuurder van het Selectiebureau van de federale overheid stelt in samenspraak met de betrokken voorzitter van het directiecomité, rekening houdend met de rangschikking, het maximum aantal deelnemers aan deze proef vast.

De geslaagden voor deze proef, evenals de kandidaten die niet geslaagd zijn, behouden de rangschikking bedoeld in § 1.

Dans le cas d'un emploi dans les classes A2 à A5, il est recouru :

- soit simultanément à la mobilité et à la promotion à la classe supérieure;

- soit uniquement à la promotion à la classe supérieure des agents de l'Etat du service public fédéral concerné.

Toutefois, pour les emplois dans les classes A2 à A4, lorsque le choix est fait d'ouvrir l'emploi simultanément à la mobilité et à la promotion à la classe supérieure sans se limiter aux agents de l'Etat du service public fédéral concerné, le ministre compétent ou le président du comité de direction peut aussi recourir en même temps au recrutement.

L'emploi peut toujours être attribué par accession au niveau supérieur, s'il est susceptible d'une telle attribution.

Pour les classes A3 et A4, il ne peut pas être fait exclusivement appel au recrutement. Pour la classe A2, par dérogation à l'alinéa 2, il peut être fait appel exclusivement au recrutement.

Lorsque l'emploi est attribué conformément aux règles prévues en matière de recrutement, il est exigé des candidats une expérience utile à la fonction de six ans pour la classe A3 et de 9 ans pour la classe A4. »

**Art. 2.** L'article 16bis, du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 7 juin 1960 et rétabli par l'arrêté royal du 22 décembre 2000, est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« Par dérogation à l'alinéa 3, les candidats disposent de minimum sept jours calendrier pour se porter candidat lorsque l'appel vise des fonctions pour lesquelles un délai plus court est de nature à attirer davantage les candidats potentiels.

L'administrateur délégué en fixe la liste et la publie au *Moniteur belge*. »

**Art. 3.** L'article 20 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 11 avril 2005 et modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 2008 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 20. § 1<sup>er</sup>. Une sélection comparative est la sélection qui, sur base d'une description de fonction et du profil de compétences, est organisée à l'initiative de l'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale ou à la demande du ministre ou de son délégué et conduit à un classement des lauréats.

§ 2. Une sélection comparative peut comprendre plusieurs modules d'épreuves successives auxquelles le candidat n'est admis que sous réserve de la réussite du module précédent. Dans ce cas, le classement n'est établi que sur base des résultats du dernier module.

Si un module est commun à plusieurs sélections comparatives au sein d'un même niveau, l'administrateur délégué dispense les lauréats de ce module lors de leur participation à une autre sélection comparative. Cette dispense est aussi accordée aux personnes qui ont réussi le même module dans le cadre du test de sélection visé à l'article 2, 4°, de l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics. L'administrateur délégué détermine la durée de validité de la dispense lors de la notification du résultat. Celle-ci est valable durant au moins deux ans.

Un candidat qui n'a pas réussi un module d'une sélection comparative est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de l'épreuve de se présenter à nouveau pour ce même module.

§ 3. Si une sélection comparative est organisée à l'initiative de l'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale ou à la demande du ministre ou son délégué et si la nature de la fonction à conférer l'exige, un autre ministre ou son délégué peut, sur base d'une description de fonction et d'un profil de compétences, demander à organiser une épreuve comparative complémentaire qui conduit, pour cette fonction, à un classement distinct des lauréats.

La participation à l'épreuve comparative complémentaire est facultative.

L'administrateur délégué du Bureau de sélection de l'Administration fédérale fixe en concertation avec le président du comité de direction concerné, en tenant compte du classement, le nombre maximum de participants à cette épreuve.

Les lauréats de cette épreuve, ainsi que les candidats qui n'ont pas réussi, maintiennent le classement visé au § 1<sup>er</sup>.



Voor de aanwerving is de minister of zijn gemachtigde gebonden door de in het eerste lid bedoelde rangschikking.

§ 4. De vergelijkende selecties worden georganiseerd voor de benoeming in de klassen A1 tot A4 en in de graden van de niveaus B, C en D. ».

**Art. 4.** In hetzelfde besluit wordt een artikel 20ter ingevoegd, luidende :

« Art. 20ter. In afwijking van artikel 20, § 1, leiden de vergelijkende selecties voor functies behorende tot de klassen A3 en A4, alsook die voor functies behorende tot de klasse A2, als die ook of enkel openstaan voor de rijksambtenaren van de klasse A1 die kandidaat zijn voor een bevordering, tot de samenstelling van een groep geslaagden, die onderling niet gerangschikt zijn, bestaande uit de personen die werden beoordeeld als zijnde degenen die het best aan de functiebeschrijving en het competentieprofiel beantwoorden.

Hetzelfde geldt voor de bevorderingen in de klasse A5.

De betrokken voorzitter van het directiecomité bepaalt het maximum aantal geslaagden op basis van het aantal vacante betrekkingen per functie. Dat maximum aantal moet hoger zijn dan het aantal vacante betrekkingen en mag in geen geval minder zijn dan zes.

De oproep tot kandidaten vermeldt het aantal toe te kennen betrekkingen en het maximum aantal geslaagden.

In afwijking van artikel 20, § 2, kent de afgevaardigd bestuurder van SELOR de kandidaten voor de bevordering of voor een federale mobiliteit een vrijstelling toe voor een of meerdere modules, behalve voor de laatste module.

SELOR bezorgt de resultaten van de vergelijkende selectie aan de voorzitter van het directiecomité. »

**Art. 5.** Artikel 74 van hetzelfde besluit, opgeheven bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004, wordt hersteld als volgt :

« Art. 74. § 1. In afwijking van artikel 72 en van de artikelen 26bis, 27bis, 32 en 34, van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939 betreffende de evaluatie en de loopbaan van het rijkspersoneel worden de rijksambtenaren die kandidaat zijn voor een bevordering naar de hogere klasse door SELOR gerangschikt als geslaagden en niet-geslaagden, in het kader van de procedure van de vergelijkende selectie bedoeld in artikel 20ter.

De rijksambtenaren die kandidaat zijn voor een bevordering moeten echter niet aan de diplomavooraarde voldoen.

§ 2. De voorzitter van het directiecomité legt de door SELOR bezorgde lijst van geslaagden voor aan het directiecomité, alsook de gemotiveerde adviezen van SELOR over elke geslaagde.

Het directiecomité rangschikt de geslaagden volgens hun aanspraken en verdiensten, in verhouding tot de vereisten van de uit te oefenen functie.

Het directiecomité kan de geslaagden horen.

Het directiecomité kan ook beslissen om geen enkel bevorderingsvoorstel te doen.

§ 3. Dit artikel is niet van toepassing als de betrekking alleen toegekend wordt door bevordering naar de hogere klasse van de rijksambtenaren van de betrokken federale overheidsdienst. »

**HOOFDSTUK II. — Wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut**

**Art. 6.** Artikel 6bis van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut, vervangen bij het koninklijk besluit van 4 augustus 2004 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 19 november 2008 wordt vervangen als volgt :

« Art. 6bis. Artikel 6bis moet als volgt worden gelezen :

« Art. 6bis. De benoemende overheid bepaalt welke vacant geworden betrekking wordt toegekend en volgens welke procedure.

In het geval van een betrekking in de klassen A2 tot A5 wordt beroep gedaan :

- hetzij gelijktijdig op de mobiliteit en op de bevordering naar de hogere klasse;

- hetzij alleen op de bevordering naar de hogere klasse van de ambtenaren van de betrokken instelling.

Pour le recrutement, le ministre ou son délégué est lié par le classement visé à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

§ 4. Les sélections comparatives sont organisées pour la nomination aux classes A1 à A4 ainsi qu'aux grades des niveaux B, C et D. ».

**Art. 4.** Un article 20ter est inséré dans le même arrêté, rédigé comme suit :

« Art. 20ter. Par dérogation à l'article 20, § 1<sup>er</sup>, les sélections comparatives pour des fonctions appartenant aux classes A3 et A4, ainsi que celles pour des fonctions appartenant à la classe A2, lorsqu'elles sont également ou exclusivement ouvertes aux agents de l'Etat de la classe A1 candidats à une promotion, conduisent à la constitution d'un groupe de lauréats, non classés entre eux, constitués de ceux qui ont été jugés correspondre au mieux à la description de fonction et au profil de compétences.

Il en est de même pour les promotions à la classe A5.

Le président du comité de direction concerné fixe le nombre maximum de lauréats sur la base du nombre d'emplois vacants par fonction, le nombre maximum étant nécessairement supérieur au nombre d'emplois vacants et ne pouvant en aucun cas être inférieur à six.

L'appel aux candidats indique le nombre d'emplois à attribuer et le nombre maximum de lauréats.

Par dérogation à l'article 20, § 2, l'administrateur délégué de SELOR accorde dispense d'un ou plusieurs modules, à l'exclusion du dernier module, aux candidats à la promotion ou à une mobilité fédérale.

SELOR transmet les résultats de la sélection comparative au président du comité de direction. »

**Art. 5.** L'article 74 du même arrêté, abrogé par l'arrêté royal du 4 août 2004, est rétabli dans la rédaction suivante :

« Art. 74. § 1<sup>er</sup>. Par dérogation à l'article 72 et aux articles 26bis, 27bis, 32 et 34, de l'arrêté royal du 7 août 1939 organisant l'évaluation et la carrière des agents de l'Etat, les agents de l'Etat candidats à une promotion à la classe supérieure sont classés par SELOR en lauréats et en non lauréats, dans le cadre de la procédure de sélection comparative visée à l'article 20ter.

Toutefois, les agents de l'Etat candidats à la promotion ne doivent pas remplir la condition relative aux diplômes.

§ 2. Le président du comité de direction soumet au comité de direction la liste des lauréats transmise par SELOR ainsi que les avis motivés de SELOR sur chaque lauréat.

Le comité de direction classe les lauréats, selon leurs titres et mérites, par rapport aux exigences de la fonction à exercer.

Le comité de direction peut entendre les lauréats.

Le comité de direction peut aussi décider de ne faire aucune proposition de promotion.

§ 3. Cet article ne s'applique pas lorsque l'emploi est attribué uniquement par promotion à la classe supérieure des agents de l'Etat du service public fédéral concerné.»

**CHAPITRE II. — Modification de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public**

**Art. 6.** L'article 6bis de l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public, remplacé par l'arrêté royal du 4 août 2004 et modifié par l'arrêté royal du 19 novembre 2008 est remplacé par ce qui suit :

« Art.6bis. L'article 6bis doit se lire comme suit :

« Art. 6bis. L'autorité qui exerce le pouvoir de nomination détermine quel emploi devenu vacant sera attribué et selon quelle procédure.

Dans le cas d'un emploi dans les classes A2 à A5, il est recouru :

- soit simultanément à la mobilité et à la promotion à la classe supérieure;

- soit uniquement à la promotion à la classe supérieure des agents de l'organisme concerné.

Voor de betrekkingen in de klassen A2 tot A4, wanneer de keuze wordt gemaakt de betrekking gelijktijdig aan de mobiliteit en aan de bevordering naar de hogere klasse, zonder zich te beperken tot de ambtenaren van de betrokken instelling, kan de benoemende overheid echter ook tegelijkertijd een beroep doen op de aanwerving.

De betrekking kan echter altijd worden toegekend door overgang naar het hogere niveau, als ze voor een dergelijke toekenning in aanmerking komt.

Voor de klassen A3 en A4 kan er niet enkel een beroep gedaan worden op de aanwerving. Voor de klasse A2, kan er, in afwijking van het tweede lid, enkel beroep gedaan worden op de aanwerving.

Wanneer de betrekking wordt toegekend overeenkomstig de regels inzake aanwerving wordt van de kandidaten een nuttige ervaring voor de functie geëist van zes jaar voor de klasse A3 en van negen jaar voor de klasse A4. »

**HOOFDSTUK III. — Wijziging van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt**

**Art. 7.** In artikel 5, eerste lid, van het koninklijk besluit van 15 januari 2007 betreffende de mobiliteit van de statutaire ambtenaren in het federaal administratief openbaar ambt worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° 1° wordt aangevuld als volgt : « Er kan een nuttige ervaring geëist worden, gebonden aan de functiebeschrijving en aan het competentieprofiel. »

2° het lid wordt aangevuld als volgt :

« 3° ofwel in antwoord op een oproep tot kandidaten in het kader van een vergelijkende selectie die voor iedereen openstaat. In dit geval, geeft de afgevaardigde bestuurder van SELOR vrijstelling van één of meerdere modules. »

**Art. 8.** Artikel 6, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« SELOR slaat de gegevens van de aanvragen die op basis van artikel 5, eerste lid, 2°, zijn ingediend in een databank op. »

**Art. 9.** Artikel 7 van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt :

« Voor de kandidaturen die op basis van artikel 5, eerste lid, 3°, zijn ingediend, krijgen de geslaagden een plaats, volgens hun rangschikking, in de volledige lijst van geslaagden van de vergelijkende selectie. »

**Art. 10.** Dit besluit treedt in werking tien dagen na zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad* met uitzondering van de bepalingen betreffende de vrijstellingen welke uitwerking hebben met ingang van 1 maart 2012.

**Art. 11.** De Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken en de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 september 2012.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
S. VANACKERE

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

Toutefois, pour les emplois dans les classes A2 à A4, lorsque le choix est fait d'ouvrir l'emploi simultanément à la mobilité et à la promotion à la classe supérieure sans se limiter aux agents de l'organisme concerné, l'autorité qui exerce le pouvoir de nomination peut aussi recourir en même temps au recrutement.

L'emploi peut toujours être attribué par accession au niveau supérieur, s'il est susceptible d'une telle attribution.

Pour les classes A3 et A4, il ne peut pas être fait exclusivement appel au recrutement. Pour la classe A2, par dérogation à l'alinéa 2, il peut être fait appel exclusivement au recrutement.

Lorsque l'emploi est attribué conformément aux règles prévues en matière de recrutement, il est exigé des candidats une expérience utile à la fonction de six ans pour la classe A3 et de 9 ans pour la classe A4. »

**CHAPITRE III. — Modification de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative**

**Art. 7.** Dans l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, de l'arrêté royal du 15 janvier 2007 relatif à la mobilité des agents statutaires dans la fonction publique fédérale administrative sont apportées les modifications suivantes :

1° le 1° est complété comme suit : « Il peut être exigé une expérience utile, liée à la description de fonction et au profil de compétences. »

2° l'alinéa est complété comme suit :

« 3° soit en répondant à un appel aux candidats dans le cadre d'une sélection comparative ouverte à tous. Dans ce cas, l'administrateur délégué de SELOR accorde dispense d'un ou de plusieurs modules. »

**Art. 8.** L'article 6, alinéa 1<sup>er</sup>, du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« SELOR enregistre les données des demandes introduites sur la base de l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, dans une banque de données. »

**Art. 9.** L'article 7 du même arrêté est complété par l'alinéa suivant :

« Pour les candidatures introduites sur la base de l'article 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 3°, les lauréats prennent place, selon leur classement, dans la liste complète des lauréats de la sélection comparative. »

**Art. 10.** Le présent arrêté entre en vigueur dix jours après sa publication au *Moniteur belge* à l'exception des dispositions relatives aux dispenses qui produisent leurs effets le 1<sup>er</sup> mars 2012.

**Art. 11.** Le Ministre qui a la fonction publique dans ses attributions et le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 septembre 2012.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
S. VANACKERE

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,  
H. BOGAERT