

FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C – 2014/02029]

10 APRIL 2014. — Koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Dit besluit heeft als doel het mandaatsysteem te dynamiseren en responsabiliseren. Het moet er ook voor zorgen dat de mandaten effectief geëvalueerd worden en dat hun innoverende inbreng maximaal benut wordt.

Daartoe worden een aantal principes die reeds werden ingevoerd in de loopbaan van de ambtenaren die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt, nu ook ingevoerd voor de houders van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut :

**Selectie**

De kandidaten leggen een eerste computergestuurde en uitsluitende assessmentproef af die de generieke managementcompetentie meet. Deze proef is aangepast aan het niveau van de te begeven functie.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor deze proef wordt gedurende een periode van zes maanden uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Bij slagen wordt er echter vrijstelling van deze proef toegekend voor elke andere management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

De houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau krijgen eveneens een vrijstelling voor deze proef.

De methodologie voor de computergestuurde assessmentproeven en voor de mondelinge proef worden bepaald en de toepassing ervan gecontroleerd door de gedelegeerd bestuurder van Selor.

Tot slot wordt de verplichting om plaatsvervangers te voorzien van de leden van de selectiecommissie geschrapt wegens overbodig.

**Evaluatie :**

Net zoals de andere ambtenaren, worden de houders van een management- of staffunctie jaarlijks geëvalueerd.

Deze evaluatie loopt uit op vier mogelijke eindvermeldingen : "uitstekend", "voldoet aan de verwachtingen", "te ontwikkelen" of "onvoldoende" in plaats van 3 voordien : "zeer goed", "voldoende" of "onvoldoende".

Twee van deze vermeldingen verschillen van de vermeldingen welke kunnen toegekend worden aan de "gewone" personeelsleden van niveau A, B, C of D.

Zo is er hier gekozen voor de vermelding "uitstekend" in plaats van "uitzonderlijk" en voor de vermelding "te ontwikkelen" in plaats van "te verbeteren".

De evaluatie van een mandaathouder wordt besloten met de vermelding "uitstekend" als uit deze evaluatie blijkt dat de doelstellingen bepaald in de managements-, operationele of ondersteuningsplannen grotendeels werden verwezenlijkt en dat sommige van deze doelstellingen overtroffen werden.

De vermelding "uitzonderlijk" wordt toegekend aan het personeelslid dat aan vier criteria voldoet welke toelaten om te stellen dat de benaming "uitzonderlijk" terecht is :

- 1° Het personeelslid heeft niet alleen al zijn prestatiedoelstellingen gerealiseerd maar heeft die in meerdere domeinen ook overtroffen;
- 2° Het personeelslid heeft zijn competenties ontwikkeld ver boven de gewone eisen die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;
- 3° Het personeelslid heeft meer dan gemiddeld bijgedragen tot de teamprestaties;
- 4° Het personeelslid was uitermate beschikbaar voor de gebruikers van de dienst.

Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden kan de vermelding "uitzonderlijk" enkel worden toegekend als bovendien alle evaluaties wel degelijk zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit, en dat deze evaluator een echte leader van zijn team is gebleken, die het team ertoe kan brengen zijn doelstellingen te overtreffen

SERVICE PUBLIC FEDERAL  
PERSONNEL ET ORGANISATION

[C – 2014/02029]

10 AVRIL 2014. — Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public

RAPPORT AU ROI

Sire,

Cet arrêté a comme objectif de dynamiser et responsabiliser le système des mandats. Il veille également à rendre leur évaluation effective et à maximaliser leur apport innovateur.

En outre, un certain nombre de principes déjà introduits dans la carrière des agents de la fonction publique fédérale administrative sont également mis en place pour les titulaires de fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public :

**Sélection**

Les candidats passent une première épreuve d'assessment informatisée éliminatoire, qui mesure les compétences de management générique. Cette épreuve est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

La non réussite de cette épreuve entraîne, pour une durée de six mois, l'impossibilité pour le candidat de participer à une épreuve similaire ou à une épreuve d'un niveau supérieur.

Par contre, en cas de réussite de cette épreuve, le candidat obtient une dispense valable pour toute autre fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur sont également dispensés de cette épreuve.

La méthodologie pour l'épreuve d'assessment informatisée et pour l'épreuve orale ainsi que leur application sont définies et contrôlées par l'administrateur délégué du Selor.

Enfin, l'obligation de prévoir des suppléants aux membres de la commission de sélection a été supprimée, celle-ci étant superflue.

**Evaluation :**

Tout comme les autres agents, les titulaires de fonctions de management ou d'encadrement seront évalués annuellement.

Cette évaluation peut désormais donner lieu à quatre mentions d'évaluation possibles : « excellent », « répond aux attentes », « à développer » ou « insuffisant », au lieu de trois précédemment : « très bon », « suffisant » ou « insuffisant ».

Deux de ces mentions diffèrent des mentions attribuées aux membres du personnel "ordinaire" de niveau A, B, C ou D.

Il a, en effet, été opté pour la mention " excellent", au lieu de "exceptionnel", et pour la mention "à développer", au lieu de "à améliorer".

L'évaluation d'un mandataire se conclut par la mention " excellent" lorsqu'il ressort de cette évaluation que la majorité des objectifs fixés dans les plans de management, opérationnels ou d'appui ont été atteints et que certains de ces objectifs ont été dépassés.

La mention "exceptionnel" est attribuée au membre du personnel qui répond à quatre critères permettant de justifier cette appellation "exceptionnel" :

- 1° Le membre du personnel n'a pas seulement réalisé tous ses objectifs de prestation, mais il les a dépassés dans de nombreux domaines;
- 2° Le membre du personnel a développé ses compétences significativement au-delà des simples exigences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante;
- 3° Le membre du personnel a contribué bien davantage que la moyenne aux prestations de l'équipe;
- 4° Le membre du personnel a été particulièrement disponible à l'égard des usagers du service

Lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, la mention "exceptionnel" ne peut lui être attribuée que si, en outre la totalité des évaluations ont été réalisées endéans les délais impartis et conformément aux dispositions de l'arrêté royal et si l'agent s'est révélé un vrai leader de son équipe, entraînant celle-ci à dépasser ses objectifs.

De evaluatie van een mandaathouder wordt besloten met de vermelding "te ontwikkelen" als uit de evaluatie blijkt dat de doelstellingen bepaald in de managements-, operationele of ondersteuningsplannen slechts gedeeltelijk zijn verwezenlijkt.

Om de vermelding "te verbeteren" te krijgen heeft een "gewoon" personeelslid :

- 1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen gerealiseerd;
- 2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;
- 3° ofwel was het personeelslid weinig beschikbaar voor de gebruikers van de dienst.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzwaarend of verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding "te verbeteren" rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt.

Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt, behalve als de vermelding "onvoldoende" zich opdringt, de vermelding "te verbeteren" ambtshalve toegekend als minder dan 90 % van de evaluaties zijn uitgevoerd, of als de evaluaties buiten de vastgestelde termijnen of niet overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit zijn uitgevoerd.

De te behalen doelstellingen voor een mandaathouder zijn dus duidelijk verschillend van die van de andere personeelsleden en deze beide vermeldingen dekken ook duidelijk een andere lading.

De criteria om deze vermeldingen toe te kennen zijn verduidelijkt in het besluit.

Als de doelstellingen slechts gedeeltelijk behaald zijn, dan wordt de vermelding "te ontwikkelen" toegekend. Deze vermelding dient toegekend te worden als duidelijk blijkt dat de doelstellingen niet volledig behaald werden, maar toch gedeeltelijk. Deze vermelding betekent dat er nog werk aan de winkel is.

Als de meeste van de doelstellingen behaald zijn, dan wordt de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" toegekend. Deze vermelding dient toegekend te worden als duidelijk blijkt dat een groot deel van de doelstellingen, zelfs de meeste ervan, werden behaald. Dit komt overeen met wat kan verwacht worden van de mandaathouder, rekening houdende met alle factoren die daar een rol kunnen spelen in het behalen of niet van de gestelde doelstellingen.

Als grotendeels de doelstellingen behaald zijn, dan wordt de vermelding "uitstekend" toegekend. Deze vermelding dient toegekend te worden als duidelijk blijkt dat het overgrote deel van de doelstellingen werd behaald en dat er daarenboven ook sommige doelstellingen werden overtroffen.

Een houder van een management- of staffunctie kan, mits een specifieke motivering, een voor hem minder gunstige vermelding worden toegekend dan deze die zou worden toegekend met toepassing van de criteria gebaseerd op het behalen van de doelstellingen bepaald in het management- of operationeel plan of ondersteuningsplan. Dit kan indien uit de evaluatie blijkt :

- dat de houder van de management- of staffunctie slechts een kleine persoonlijke bijdrage heeft geleverd aan het bereiken van de doelstellingen in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de management- of staffunctie worden gepreciseerd of
- dat de feitelijke elementen besproken tijdens het evaluatiegesprek een negatieve weerslag hebben op de uitoefening van de management- of staffunctie.

Met "feitelijke elementen" wordt bedoeld problemen met betrekking tot ethiek, deontologie, onredelijk gedrag, gebrek aan loyaleit, ...

Deze vaststellingen en elementen dienen aan bod gekomen te zijn op het evaluatiegesprek en de geëvalueerde dient de mogelijkheid te krijgen om hierop te reageren. Deze reactie dient opgenomen te worden in het evaluatieverslag.

Het besluit introduceert eveneens enkele bijkomende verduidelijkingen, naar analogie met de bepalingen die ontwikkeld werden voor de evaluatie van de personeelsleden van de federale overheid :

- De verlopen of afwezigheden van meer dan 30 werkdagen hebben een schorsend effect op de evaluatieperiode;
- Het model van het beschrijvend evaluatieverslag zal worden vastgelegd bij Ministerieel Besluit;
- Het beroepsorgaan beslist niet meer, maar geeft een advies.

L'évaluation d'un mandataire se conclut par la mention "à développer", lorsqu'il ressort de cette évaluation que les objectifs fixés dans les plans de management, opérationnels ou d'appui n'ont été atteints que partiellement.

Pour obtenir la mention "à améliorer", il faut qu'un membre du personnel "ordinaire" :

- 1° soit n'ait réalisé qu'entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;
- 2° soit n'ait pas avoir développé les compétences nécessaires pour pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante alors que cet objectif lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;
- 3° soit ait été peu disponible à l'égard des usagers du service.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Elle peut toutefois à elle seule justifier la mention « à améliorer » si les manquements à ce critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service.

S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, sauf si la mention « insuffisant » s'impose, la mention « à améliorer » est d'office attribuée si moins de 90 % des évaluations ont été réalisées ou si les évaluations ont été réalisées hors des délais impartis ou de manière non conforme aux dispositions de l'arrêté royal.

Les objectifs à atteindre pour un mandataire sont donc clairement différents de ceux qui sont fixés pour les autres membres du personnel et ces deux mentions se situent donc clairement à un autre niveau.

Les critères d'attribution de ces mentions sont explicités dans l'arrêté.

Si les objectifs n'ont été atteints que partiellement, la mention "à développer" est attribuée. Cette mention doit être attribuée lorsqu'il appert clairement que les objectifs n'ont pas été complètement atteints, mais qu'ils l'ont quand même été en partie. Cette mention signifie qu'il y a encore du chemin à faire.

Si la plupart des objectifs ont été réalisés, la mention "répond aux attentes" est attribuée. Cette mention doit être attribuée lorsqu'il appert clairement qu'une grande partie des objectifs, et même la plupart d'entre eux, ont été atteints. Cela correspond à ce que l'on peut attendre du titulaire d'une fonction de management, tenant compte de l'ensemble des facteurs pouvant jouer un rôle dans l'atteinte ou la non-atteinte des objectifs fixés.

Lorsque la majorité des objectifs ont été atteints, la mention "excellent" est attribuée. Cette mention doit être attribuée lorsqu'il appert clairement que la grosse majorité des objectifs a été atteinte et, qu'en outre, certains de ces objectifs ont même été dépassés.

Il peut être attribué au titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement, moyennant une motivation spécifique, une mention moins favorable que celle qui lui aurait été reconnue en application des critères basés sur l'atteinte des objectifs précisés dans le plan de management, le plan opérationnel ou le plan d'appui. Ceci est le cas s'il ressort de l'évaluation :

- que le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement a seulement fourni une faible contribution personnelle à l'atteinte des objectifs dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement ou
- que les éléments de fait discutés durant l'entretien d'évaluation ont eu un impact négatif sur l'exercice de la fonction de management ou d'encadrement.

Par « éléments de fait » il faut comprendre des problèmes d'éthique, de déontologie, de comportement déraisonnable, de manque de loyauté, ...

Ces constatations et éléments doivent être abordés durant l'entretien d'évaluation et la possibilité doit être offerte à l'évalué d'y réagir. Cette réaction doit être reprise dans le rapport d'évaluation.

L'arrêté introduit également certaines précisions complémentaires, par analogie avec les dispositions qui ont été mises en place pour l'évaluation des membres du personnel de la fonction publique fédérale :

- Les congés et absences de plus de 30 jours ouvrables auront un effet suspensif sur la période d'évaluation;
- Le modèle du rapport d'évaluation descriptif sera fixé par arrêté ministériel;
- L'organe de recours ne décide plus, mais rend un avis.

**Einde van het mandaat, hernieuwing, verlenging en tijdelijke vervanging**

Indien de houder van een management- of staffunctie minimaal de eindvermelding "voldoet aan de verwachtingen" verkrijgt, bekomt deze een hernieuwing van het mandaat.

Een tweede mandaat of volgende hernieuwing is enkel mogelijk met het behalen van een eindvermelding "uitstekend".

Er werd ingegaan op de opmerkingen van de Raad van State.

De houder van een management- of staffunctie waarvan de eindevaluatie afgesloten wordt met de vermelding "te ontwikkelen" kan geen nieuw mandaat krijgen. Als de betrokkene niet kan genieten van een beroepsinkomen of rustpensioen ontvangt hij een beëindigingsvergoeding.

Als de houder van de management- of staffunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt tijdens het mandaat, kan hij vragen zijn mandaat te verlengen tot het einde ervan, per maximale periode van een jaar. De verlengingsaanvraag wordt ingediend minstens 6 maanden voor de datum van de 65e verjaardag of van het einde van de verlenging.

Er wordt een afwijking van aanvraagtermijn toegestaan aan de houders van management- of staffuncties die binnen minder dan 6 maanden na de inwerkingtreding van dit besluit de leeftijd van 65 jaar bereiken en deze die reeds de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben en die op datum van inwerkingtreding van dit besluit in een verlenging van hun mandaat zitten.

Als een betrekking definitief vacant verklaard werd, kan de minister of de staatssecretaris voorzien in de tijdelijke vervanging van een houder van een managementfunctie. Hij kan dit doen door een andere houder van een management- of staffunctie of een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5, ermee te belasten dat mandaat uit te oefenen. Deze persoon maakt bij voorkeur deel uit van dezelfde instelling van openbaar nut. In het geval van een management- of staffunctie -1 kan alleen over de verlenging worden beslist door de minister of de staatssecretaris op voordracht van de administrateur-generaal of directeur-generaal.

Er wordt tevens een bepaling toegevoegd in ditzelfde artikel, om een directiepremie voor een maximale duur van één jaar te voorzien voor de tijdelijke vervanger.

Voor de mandaathouders in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit, wordt onder "eerste mandaat" verstaan, het mandaat dat lopende is bij de inwerkingtreding van het eerste management- of operationeel plan of ondersteuningsplan dat afgesloten wordt na de inwerkingtreding van dit besluit.

We hebben de eer te zijn,

Sire,

Van Uwe Majesteit,  
de zeer eerbiedige  
en zeer getrouwe dienaars,

De Minister van Landsverdediging,  
P. DE CREM

De Minister van Economie,  
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
Mevr. J. MILQUET

De Minister van Volksgezondheid,  
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Landbouw,  
Mevr. S. LARUELLE

De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
K. GEENS

De Staatssecretaris voor de Regie der Gebouwen,  
S. VERHERSTRAETEN

De Staatssecretaris voor Asiel en Migratie,  
Mevr. M. DE BLOCK

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

**Fin du mandat, renouvellement, prolongation et remplacement temporaire**

Lorsque le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement obtient au moins la mention « répond aux attentes » lors de son évaluation finale, il obtient un renouvellement de son mandat.

Un deuxième mandat ou suivant renouvellement n'est possible que s'il obtient la mention « exceptionnel ».

Il a été accédé aux remarques du Conseil d'Etat.

Le titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement dont l'évaluation finale se conclut par la mention « à développer » ne peut obtenir de nouveau mandat. S'il ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite, il reçoit une indemnité de départ.

Si le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement atteint l'âge de 65 ans pendant la durée de son mandat, il peut demander la poursuite de celui-ci jusqu'à son terme, par périodes d'un an maximum. La demande de prolongation est introduite au moins 6 mois avant la date du 65<sup>e</sup> anniversaire ou de la fin de la prolongation.

Une dérogation à ce délai est accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement qui atteindront l'âge de 65 ans moins de six mois après l'entrée en vigueur de l'arrêté, ainsi qu'à ceux qui ont déjà atteint l'âge de 65 ans et qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté se trouvent dans la prolongation de leur mandat.

Lorsqu'un poste est déclaré définitivement vacant, le ministre ou le secrétaire d'Etat peut pourvoir au remplacement temporaire du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement. Pour ce faire, il fait appel au titulaire d'une autre fonction de management ou d'encadrement, ou à un fonctionnaire fédéral de la classe A4 ou A5. Cette personne fait, de préférence, partie du même organisme d'intérêt public. Dans le cas d'une fonction de management ou d'encadrement -1, le remplacement ne peut être décidé par le ministre ou le secrétaire d'Etat que sur proposition de l'administrateur général ou du directeur général.

Une disposition est introduite afin de prévoir une prime de direction d'une durée maximale d'un an pour le remplaçant temporaire qui aura été désigné.

Pour les mandataires en service à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, il faut comprendre par « premier mandat », le mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur du premier plan de management, plan opérationnel ou plan d'appui conclu après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,

De votre Majesté,  
les très respectueux  
et les très fidèles serviteurs,

Le Ministre de la Défense,  
P. DE CREM

Le Ministre de l'Economie,  
J. VANDE LANOTTE

La Ministre de l'Intérieur,  
Mme J. MILQUET

La Ministre de la Santé publique,  
Mme L. ONKELINX

La Ministre de l'Agriculture,  
Mme S. LARUELLE

Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
K. GEENS

Le Secrétaire d'Etat à la Régie des Bâtiments,  
S. VERHERSTRAETEN

La Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration,  
Mme M. DE BLOCK

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

ADVIES 53.505/2 VAN 3 JULI 2013 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT WIJZIGING VAN SOMMIGE BEPALINGEN BETREFFENDE DE MANAGEMENT- EN STAFFUNCTIES IN SOMMIGE INSTELLINGEN VAN OPENBAAR NUT'

Op 6 juni 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 3 juli 2013.

De kamer was samengesteld uit Yves Kreins, kamervoorzitter, Pierre Vandernoot en Martine Baguet, staatsraden, Christian Behrendt, assessor, en Bernadette Vigneron, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Yves Delval, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine Baguet.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 3 juli 2013.

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 vervangen is bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voormelde 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 opmerking.

#### Onderzoek van het ontwerp

Er wordt *mutatis mutandis* verwezen naar advies 53.504/2 dat heden 3 juli 2013 is gegeven over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'.

De griffier,  
B. Vigneron.

De voorzitter,  
Y. Kreins.

ADVIES 54.245/2 VAN 30 OKTOBER 2013 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT WIJZIGING VAN SOMMIGE BEPALINGEN BETREFFENDE DE MANAGEMENT- EN STAFFUNCTIES IN SOMMIGE INSTELLINGEN VAN OPENBAAR NUT'

Op 2 oktober 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris van voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 30 oktober 2013.

De kamer was samengesteld uit Yves Kreins, kamervoorzitter, Pierre Vandernoot en Martine Baguet, staatsraden, Jacques Englebert, assessor, en Bernadette Vigneron, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Yves Delval, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine Baguet.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 30 oktober 2013.

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.

Er wordt *mutatis mutandis* verwezen naar advies 54.242/2, dat heden is verstrekt over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en in de programmatorische federale overheidsdiensten'.

De griffier,  
B. Vigneron.

De voorzitter,  
Y. Kreins.

AVIS 53.505/2 DU 3 JUILLET 2013 DU CONSEIL D'ETAT, SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRÊTE ROYAL 'MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONS DE MANAGEMENT ET D'ENCADREMENT DANS CERTAINS ORGANISMES D'INTERET PUBLIC'

Le 6 juin 2013, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 3 juillet 2013.

La chambre était composée de Yves Kreins, président de chambre, Pierre Vandernoot et Martine Baguet, conseillers d'Etat, Christian Behrendt, assesseur, et Bernadette Vigneron, greffier.

Le rapport a été présenté par Yves Delval, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine Baguet.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 3 juillet 2013.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 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 l'observation suivante.

#### Examen du projet

Il est renvoyé *mutatis mutandis* à l'avis 53.504/2 donné ce 3 juillet 2013 sur le projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'.

Le greffier,  
B. Vigneron.

Le président,  
Y. Kreins.

AVIS 54.245/2 DU 30 OCTOBRE 2013 DU CONSEIL D'ETAT, SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRETE ROYAL 'MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONS DE MANAGEMENT ET D'ENCADREMENT DANS CERTAINS ORGANISMES D'INTERET PUBLIC'

Le 2 octobre 2013, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 30 octobre 2013.

La chambre était composée de Yves Kreins, président de chambre, Pierre Vandernoot et Martine Baguet, conseillers d'Etat, Jacques Englebert, assesseur, et Bernadette Vigneron, greffier.

Le rapport a été présenté par Yves Delval, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine Baguet.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 30 octobre 2013.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 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.

Il est renvoyé *mutatis mutandis* à l'avis 54.242/2 donné ce jour sur le projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation'.

Le greffier,  
B. Vigneron.

Le président,  
Y. Kreins.

ADVIES 55.337/2 VAN 10 MAART 2014 VAN DE RAAD VAN STATE, AFDELING WETGEVING, OVER EEN ONTWERP VAN KONINKLIJK BESLUIT 'TOT WIJZIGING VAN SOMMIGE BEPALINGEN BETREFFENDE DE MANAGEMENT- EN STAFFUNCTIES IN SOMMIGE INSTELLINGEN VAN OPENBAAR NUT'

Op 10 februari 2014 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 10 maart 2014.

De kamer was samengesteld uit Pierre Vandernoot, staatsraad, voorzitter, Martine Baguet en Luc Detroux, staatsraden, Yves De Cordt en Marianne Dony, assessoren, en Anne-Catherine Van Geersdaele, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Alain Lefebvre, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Pierre Vandernoot.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 maart 2014.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, 1, eerste lid, 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, 3, van de voormelde 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 opmerking.

Er wordt *mutatis mutandis* verwezen naar advies 54.334/2, dat heden is verstrekt over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en in de programmatorische federale overheidsdiensten'.

De griffier,  
A.-C. Van Geersdaele.

De voorzitter,  
P. Vandernoot.

#### 10 APRIL 2014. — Koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut

FILIP, Koning der Belgen,  
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

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

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

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 21 maart 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 17 april 2013;

Gelet op het protocol nr. 683 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten van 29 mei 2013;

Gelet op advies 55.337/2 van de Raad van State, gegeven op 10 maart 2014, op advies 53.505/2 van de Raad van State, gegeven op 3 juli 2013, en op advies 54.245/2 van de Raad van State, gegeven op 30 oktober 2013 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1<sup>o</sup>, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

AVIS 55.337/2 DU 10 MARS 2014 DU CONSEIL D'ETAT, SECTION DE LEGISLATION, SUR UN PROJET D'ARRETE ROYAL 'MODIFIANT CERTAINES DISPOSITIONS RELATIVES AUX FONCTIONS DE MANAGEMENT ET D'ENCADREMENT DANS CERTAINS ORGANISMES D'INTERET PUBLIC'

Le 10 février 2014, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 10 mars 2014.

La chambre était composée de Pierre Vandernoot, conseiller d'Etat, président, Martine Baguet et Luc Detroux, conseillers d'Etat, Yves De Cordt et Marianne Dony, assesseurs, et Anne-Catherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Alain Lefebvre, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Pierre Vandernoot.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 10 mars 2014.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, 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 l'observation suivante.

Il est renvoyé, *mutatis mutandis*, à l'avis 55.334/2 donné ce jour sur le projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation'.

Le greffier,  
A.-C. Van Geersdaele.

Le président,  
P. Vandernoot.

#### 10 AVRIL 2014. — Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public

PHILIPPE, Roi des Belges,  
A tous, présents et à venir, Salut.

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

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

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

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

Vu l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 21 mars 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 avril 2013;

Vu le protocole n° 683 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux du 29 mai 2013;

Vu l'avis 55.337/2 du Conseil d'Etat, donné le 10 mars 2014, l'avis 53.505/2 du Conseil d'Etat, donné le 3 juillet 2013 et l'avis 54.245/2 du Conseil d'Etat, donné le 30 octobre 2013 en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Op de voordracht van de Minister van Landsverdediging, de Minister van Economie, de Minister van Binnenlandse Zaken, de Minister van Volksgezondheid, de Minister van Landbouw, de Minister belast met Ambtenarenzaken, de Staatssecretaris voor de Regie der Gebouwen, de Staatssecretaris voor Asiel en Migratie 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 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut*

**Artikel 1.** In artikel 7 van het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

“§ 1. De kandidaturen worden ingediend bij de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de federale overheid, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computer-gestuurde assessmentproef af die de generieke managementcompetentie meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie. Drie niveaus worden gedefinieerd :

- 1° het niveau dat de wegingklassen 7 en 6 bevat;
- 2° het niveau dat de wegingklassen 5 en 4 bevat;
- 3° het niveau dat de andere wegingklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau 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 proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende 2 jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.”;

2° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt :

“§ 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven management- of staffunctie. De proef heeft tot doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie.”.

3° een § 2bis wordt ingevoegd, luidende :

“§ 2bis. De afgevaardigd bestuurder van Selor - Selectiebureau van de Federale Overheid, bepaalt de methodologie voor de computergestuurde assessmentproeven en voor de mondelinge proef en controleert de toepassing ervan.”;

4° in § 3, worden de woorden “de testen en” geschrapt.

**Art. 2.** In artikel 8 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, wordt het 6° opgeheven;

2° in § 2 wordt het eerste lid vervangen als volgt :

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

3° in § 2, tweede lid, worden het woord “effectieve” en de woorden “alsook deze van hun vervangers” geschrapt;

Sur la proposition du Ministre de la Défense, du Ministre de l’Economie, de la Ministre de l’Intérieur, de la Ministre de la Santé publique, de la Ministre de l’Agriculture, du Ministre chargé de la Fonction publique, du Secrétaire d’Etat à la Régie des Bâtiments, de la Secrétaire d’Etat à l’Asile et la Migration 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 1<sup>er</sup>.** — *Modification de l’arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l’exercice des fonctions de management et d’encadrement dans certains organismes d’intérêt public*

**Article 1<sup>er</sup>.** Dans l’article 7 de l’arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l’exercice des fonctions de management et d’encadrement dans certains organismes d’intérêt public, sont apportées les modifications suivantes :

1° le paragraphe 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

« § 1<sup>er</sup>. Les candidatures sont introduites auprès de l’administrateur délégué de SELOR-Bureau de sélection de l’Administration fédérale - qui en examine l’admissibilité.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d’assessment informatisé qui mesure les compétences managériales génériques et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir. Trois niveaux sont définis :

- 1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération;
- 2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération;
- 3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n’a pas réussi l’épreuve d’assessment informatisé pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d’un niveau supérieur.

Dispense de l’épreuve d’assessment informatisé est accordée, pendant deux ans comptés à partir de la date de la réussite de l’épreuve, pour toute autre fonction de management ou d’encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Dispense est également accordée aux titulaires d’une fonction de management ou d’encadrement de niveau équivalent ou supérieur.»;

2° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Les candidats qui ont réussi l’épreuve d’assessment informatisé présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d’un cas pratique ayant trait à la fonction de management ou d’encadrement à pourvoir. Cette épreuve a pour but d’évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l’exercice de cette fonction. ».

3° un § 2 bis est inséré, rédigé comme suit :

« § 2bis. L’administrateur délégué de Selor - Bureau de sélection de l’Administration fédérale définit la méthodologie des épreuves d’assessment informatisées et de l’épreuve orale et contrôle leur application.»;

4° dans le § 3, les mots « des tests et » sont supprimés et le mot « visés » est remplacé par le mot « visée ».

**Art. 2.** Dans l’article 8 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le § 1<sup>er</sup> alinéa 1<sup>er</sup>, le 6° est abrogé;

2° dans le § 2, l’alinéa 1<sup>er</sup> est remplacé par ce qui suit :

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

3° dans le § 2, deuxième alinéa, le mot « effectifs » et les mots « ainsi que ceux de leurs suppléants » sont supprimés;

4° in § 2, vierde lid, worden de woorden “geïnfomatiseerde testen bedoeld in artikel 7, § 2” vervangen door de woorden “computergestuurde assessmentproef bedoeld in artikel 7, § 1”;

5° in § 3, eerste lid, worden de woorden « met inbegrip van de plaatsvervangers, » geschrapt.

**Art. 3.** Artikel 18 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Art. 18. Elke houder van een management- of staffunctie wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De eerste vijf cycli worden met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste cyclus eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

De verloven of afwezigheden hebben geen invloed op de duur van de periode, behalve indien ze een ononderbroken periode van dertig werkdagen overschrijden. In dat geval hebben deze een schorsende werking.

Onder werkdagen worden alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdagen, zondagen en feestdagen verstaan.

De duur van de eerste cyclus kan gewijzigd worden door wederzijdse overeenkomst tussen de eerste evaluator en de geëvalueerde om de evaluatiecyclus op de budgettaire cyclus af te stemmen. Door eenzelfde wederzijdse overeenkomst kan de voorlaatste cyclus in de laatste cyclus geïntegreerd worden.”

**Art. 4.** In artikel 23 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1 worden de woorden “,indien nodig,” en het woord “eventuele” opgeheven;

2° in § 2, worden de woorden “eventuele vermelding” vervangen door het woord “vermelding”;

3° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt :

“§ 4 Elke evaluatie wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen : “uitstekend”, “voldoet aan de verwachting”, “te ontwikkelen”, of “onvoldoende.”;

4° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt :

“§ 5. De tussentijdse evaluaties en de eindevaluaties van de houder van de management- of staffunctie worden besloten met de vermelding “onvoldoende” als uit de evaluatie blijkt dat de doelstellingen, zoals vervat in de in artikel 11 of 12 bedoelde plannen, niet werden verwezenlijkt.”;

5° paragraaf 6 wordt vervangen als volgt :

“§ 6. De evaluatie wordt besloten met de vermelding “te ontwikkelen” als eruit blijkt dat de doelstellingen bepaald in de in artikel 11 of 12 bedoelde plannen slechts gedeeltelijk zijn verwezenlijkt.”;

6° paragraaf 7 wordt vervangen als volgt :

« § 7. De evaluatie wordt besloten met de vermelding “voldoet aan de verwachting” als eruit blijkt dat de meeste doelstellingen bepaald in de in artikel 11 of 12 bedoelde plannen werden verwezenlijkt.”;

7° een paragraaf 7bis wordt ingevoegd, luidende als volgt :

“§ 7bis. De evaluatie wordt besloten met de vermelding “uitstekend” als eruit blijkt dat grotendeels de doelstellingen bepaald in de in artikel 11 of 12 bedoelde plannen werden verwezenlijkt en dat sommige overtroffen werden.”;

8° een paragraaf 7ter wordt ingevoegd, luidende als volgt :

“§ 7ter. Er wordt geen rekening gehouden met de doelstellingen waarvan het niet bereiken geenszins afhangt van de verantwoordelijkheid van de geëvalueerde.”;

9° een paragraaf 7quater wordt ingevoegd, luidende als volgt :

“§ 7quater. In voorkomend geval, kan aan een houder van een management- of staffunctie, mits een specifieke motivering, een voor hem minder gunstige vermelding worden toegekend dan deze die zou worden toegekend met toepassing van de §§ 5 tot en met 7bis indien uit de evaluatie blijkt dat de houder van de management- of staffunctie slechts een kleine persoonlijke bijdrage heeft geleverd aan het bereiken van de doelstellingen bepaald in de in artikel 11 of 12 bedoelde plannen of dat de feitelijke elementen besproken tijdens het evaluatiegesprek een negatieve weerslag hebben op de uitoefening van de management- of staffunctie. Deze vaststellingen en elementen dienen aan bod gekomen te zijn op het evaluatiegesprek en de geëvalueerde dient de mogelijkheid te krijgen om hierop te reageren. Deze reactie dient opgenomen te worden in het evaluatieverslag.”;

4° dans le § 2, alinéa 4, les mots “aux tests informatisés visés à l’article 7, § 2” sont remplacés par « à l’épreuve d’assessment informatisée, visée à l’article 7, § 1 »;

5° dans le § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots “,en ce compris les suppléants,” sont supprimés.

**Art. 3.** L’article 18 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

“Art. 18. Chaque titulaire d’une fonction de management ou d’encadrement est évalué annuellement durant la durée de son mandat. Les cinq premiers cycles sont sanctionnés par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale.

Les congés ou absences n’ont pas d’impact sur la durée de la période, sauf s’ils excèdent une période ininterrompue de trente jours ouvrables. Dans ce cas, ceux-ci ont un effet suspensif.

Par jours ouvrables, on entend tous les jours de la semaine à l’exception des samedis, des dimanches et jours fériés.

La durée du premier cycle peut être modifiée de commun accord entre le premier évaluateur et l’évalué pour aligner le cycle d’évaluation sur le cycle budgétaire. D’un même commun accord, l’avant-dernier cycle peut être intégré dans le dernier cycle. »

**Art. 4.** Dans l’article 23 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le § 1<sup>er</sup>, les mots «,le cas échéant, » et le mot « éventuelle » sont abrogés;

2° dans le § 2, les mots « mention éventuelle » sont remplacés par le mot « mention »;

3° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

«§ 4 Chaque évaluation se clôture par une des mentions suivantes : « excellent », « répond aux attentes », « à développer » ou « insuffisant ». »;

4° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit :

« § 5. Les évaluations intermédiaires et l’évaluation finale du titulaire de la fonction de management ou d’encadrement donnent lieu à la mention “insuffisant” lorsqu’il ressort de l’évaluation que les objectifs définis dans les plans visés à l’article 11 ou 12 n’ont pas été atteints. »;

5° le paragraphe 6 est remplacé par ce qui suit :

« § 6. L’évaluation donne lieu à la mention « à développer » lorsqu’il en ressort que les objectifs définis dans les plans visés à l’article 11 ou 12 ne sont que partiellement atteints. »;

6° le paragraphe 7 est remplacé par ce qui suit :

« § 7. L’évaluation donne lieu à la mention «répond aux attentes» lorsqu’il en ressort que la plupart des objectifs définis dans les plans visés à l’article 11 ou 12 ont été atteints. »;

7° un paragraphe 7bis est inséré, rédigé comme suit :

« § 7bis. L’évaluation donne lieu à la mention «excellent» lorsqu’il en ressort que la majorité des objectifs définis dans les plans visés à l’article 11 ou 12 ont été atteints et que certains ont été dépassés. »;

8° un paragraphe 7ter est inséré, rédigé comme suit :

«§ 7ter. Il n’est pas tenu compte des objectifs dont la non réalisation n’a dépendu en rien de la responsabilité de l’évalué. »;

9° un paragraphe 7quater est inséré, rédigé comme suit :

« § 7quater Le cas échéant, il peut être attribué au titulaire d’une fonction de management ou d’encadrement, moyennant une motivation spécifique, une mention moins favorable que celle qui lui aurait été reconnue en application des §§ 5 à 7bis s’il ressort de l’évaluation, que le titulaire de la fonction de management ou d’encadrement a seulement fourni une faible contribution personnelle à l’atteinte des objectifs définis dans les plans visés à l’article 11 ou 12 ou que les éléments de fait discutés durant l’entretien d’évaluation ont eu un impact négatif sur l’exercice de la fonction de management ou d’encadrement. Ces constatations et éléments doivent être abordés durant l’entretien d’évaluation et la possibilité doit être offerte à l’évalué d’y réagir. Cette réaction doit être reprise dans le rapport d’évaluation.»;

10° in paragraaf 9, wordt het woord “eindevaluatie” vervangen door het woord “evaluatie” en het woord “voldoende” door de woorden “voldoet aan de verwachtingen”;

11° een paragraaf 10 wordt ingevoegd, luidende als volgt :

“§ 10. Het model van het beschrijvend evaluatieverslag wordt door de Minister bevoegd voor Ambtenarenzaken bepaald.”.

**Art. 5.** In artikel 25 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “uitstekend”;

2° in paragraaf 1, wordt het derde lid aangevuld als volgt : “In voorkomend geval wordt het mandaat verlengd tot het einde van de in dit artikel bedoelde beroepsprocedure.”;

3° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “uitstekend”;

4° in paragraaf 4, wordt het tweede lid vervangen als volgt :

“De stemming is geheim. Bij staking van stemmen bestaat het advies in het voorstel om de vermelding toe te kennen die onmiddellijk hoger is dan deze die toegekend was.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt :

« § 5. Het beroepsorgaan brengt zijn advies uit binnen de maand die volgt op de indiening van het beroep en bezorgt het onmiddellijk aan de eerste evaluator en de verzoeker.

De eerste evaluator en de tweede evaluator, als er een tweede evaluator is, kennen de definitieve vermelding toe binnen een termijn van vijftien kalenderdagen en delen ze onmiddellijk mee aan de geëvalueerde.».

**Art. 6.** Het opschrift van hoofdstuk VI van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“HOOFDSTUK VI. — Einde van het mandaat, niet-hernieuwing ervan en tijdelijke vervanging”.

**Art. 7.** Het opschrift van onderafdeling I van afdeling I van hoofdstuk VI van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de volgende woorden “en tijdelijke vervanging”.

**Art. 8.** Artikel 26 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Art. 26. § 1. Het mandaat eindigt van rechtswege en zonder dat het aan de houder van de management- of staffunctie moet worden betekend :

1° op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10;

2° wanneer de houder van de management- of staffunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt;

3° als de houder van de management- of staffunctie in een andere management- of staffunctie wordt aangesteld, vanaf de eerste dag dat hij de nieuwe functie effectief uitoefent;

4° als de houder effectief één van de in artikel 15 bedoelde verloven geniet.

§ 2. Als de houder van de management- of staffunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt tijdens het mandaat, kan hij vragen zijn mandaat te verlengen tot het einde ervan, per maximale periode van een jaar. De organen bedoeld in artikel 9, derde lid, nemen een met reden omklede beslissing. De verlengingsaanvraag wordt ingediend minstens 6 maanden voor de datum van de 65e verjaardag of van het einde van de verlenging.

§ 3. De minister of de staatssecretaris kan het mandaat van de houder van de management- of staffunctie verlengen als de procedure om hem te vervangen ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling. In het geval van een management- of staffunctie -1 kan alleen over de verlenging worden beslist door de Minister of de Staatssecretaris op voordracht van de administrateur-generaal of de directeur-generaal. De verlenging is beperkt tot zes maanden en is hernieuwbaar. De hernieuwing van de verlenging van een mandaat van administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal of adjunct-directeur-generaal, wordt ondergeschikt aan het eensluidend advies van de in raad vergaderde ministers.

10° dans le paragraphe 9, les mots « évaluation finale » sont remplacés par le mot « évaluation » et le mot « satisfaisant », par les mots « répond aux attentes »;

11° un paragraphe 10 est inséré, rédigé comme suit :

« § 10. Le modèle du rapport d'évaluation descriptive est déterminé par le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions. ».

**Art. 5.** A l'article 25 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « excellent »;

2° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, l'alinéa 3 est complété par ce qui suit : « Le cas échéant, le mandat est prolongé jusqu'au terme de la procédure de recours visée au présent article.»;

3° dans le paragraphe 2, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « excellent »;

4° dans le paragraphe 4, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, l'avis consiste en la proposition d'attribuer la mention immédiatement supérieure à celle qui avait été attribuée. »;

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit :

« § 5. L'organe de recours rend son avis dans le mois qui suit l'introduction du recours et le communique sans délai au premier évaluateur et au requérant.

Le premier évaluateur et le deuxième évaluateur lorsqu'il y a un deuxième évaluateur attribuent la mention définitive dans un délai de quinze jours civils et la signifient immédiatement à l'évalué. ».

**Art. 6.** L'intitulé du chapitre VI du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« CHAPITRE VI. — De la fin du mandat, de son non renouvellement et du remplacement temporaire ».

**Art. 7.** L'intitulé de la sous-section première de la section première, du chapitre VI du même arrêté est complété par les mots suivants « et du remplacement temporaire ».

**Art. 8.** L'article 26 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 26. § 1<sup>er</sup>. Le mandat prend fin de plein droit et sans qu'il soit nécessaire de le notifier au titulaire de la fonction de management ou d'encadrement :

1° au terme des périodes visées à l'article 10;

2° lorsque le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement atteint l'âge de 65 ans;

3° lorsque le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement est désigné dans une autre fonction de management ou d'encadrement, dès le premier jour où il exerce effectivement cette nouvelle fonction;

4° lorsque le titulaire bénéficie de fait d'un des congés visés à l'article 15.

§ 2. Lorsque le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement atteint l'âge de 65 ans en cours de mandat, il peut solliciter la prolongation de son mandat jusqu'au terme de celui-ci, par période maximale d'un an. Les organes visés à l'article 9, alinéa 3, prennent une décision motivée. La demande de prolongation est introduite au moins 6 mois avant la date du 65<sup>e</sup> anniversaire ou de la fin de la prolongation.

§ 3. Le ministre ou le secrétaire d'Etat peut prolonger le mandat du titulaire de la fonction de management ou d'encadrement si la procédure pour pourvoir à son remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n'a pas encore conduit à une désignation. Dans le cas d'une fonction de management ou d'encadrement -1, la prolongation ne peut être décidée par le ministre ou le secrétaire d'Etat que sur proposition de l'administrateur général ou du directeur général. La prolongation est limitée à six mois et est renouvelable. Le renouvellement de la prolongation d'un mandat d'administrateur général ou d'administrateur général adjoint ou de directeur général ou de directeur général adjoint, est subordonné à l'avis conforme des ministres réunis en conseil.



§ 4. De minister of de staatssecretaris kan voorzien in de tijdelijke vervanging van een houder van een management- of staffunctie, bij een definitief vacant verklaarde betrekking, door een andere houder van een management- of staffunctie of een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5, ermee te belasten dat mandaat uit te oefenen, als de vervangingsprocedure ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd wordt maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling. Deze persoon maakt bij voorkeur deel uit van dezelfde instelling van openbaar nut. In het geval van een management- of staffunctie -1, kan alleen over de verlenging worden beslist door de Minister of de Staatssecretaris op voordracht van de administrateur-generaal of directeur-generaal.

De vervanger ontvangt gedurende deze vervanging een directiepremie van 735 euro voor de maximale duur van één jaar.

De directiepremie wordt maandelijks uitbetaald in dezelfde mate en tegen dezelfde voorwaarden als het loon.

Het bedrag van de premie wordt gekoppeld aan spilindex 138,01.

§ 5. Indien geen voordracht van verlenging of vervanging gedaan wordt door de administrateur-generaal of de directeur-generaal, een maand voor het aflopen van het mandaat en de procedure nog niet heeft geleid tot een aanstelling, kan de minister of de staatssecretaris beslissen over de verlenging of de vervanging van de management- of staffunctie.”.

**Art. 9.** In artikel 27 van hetzelfde besluit wordt paragraaf 3, derde lid, vervangen als volgt :

“Al naargelang de vermelding “onvoldoende” wordt toegekend bij de eindevaluatie, bij de derde, vierde of vijfde tussentijdse evaluatie of bij de eerste of tweede tussentijdse evaluatie, verkrijgt de houder van de management- of staffunctie acht maal, zes maal of drie maal de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig het eerste en het tweede lid.”;

**Art. 10.** In artikel 29 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in paragraaf 1 worden de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “uitstekend” en het woord “voldoende” door de woorden “voldoet aan de verwachtingen”;
- 2° in paragraaf 4, eerste lid, worden de woorden “zeer goed” vervangen door het woord “uitstekend”;
- 3° in paragraaf 4, tweede lid, wordt het woord “voldoende” vervangen door de woorden “voldoet aan de verwachtingen”.

**Art. 11.** Een artikel 29bis wordt ingevoegd in afdeling II van hoofdstuk VI van hetzelfde besluit, luidende als volgt :

“Art. 29bis. De houder van een management- of staffunctie van wie de eindevaluatie werd besloten met de vermelding “te ontwikkelen” en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingvergoeding.

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

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

De houder van de management- of staffunctie verkrijgt tien maal de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig het tweede en derde lid. De vergoeding wordt echter verminderd tot zes maal indien het mandaat minder dan zes jaar heeft geduurd.

De beëindigingvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, mits maandelijks voorlegging door de belanghebbende van een verklaring op eer waaruit blijkt dat hij gedurende de betrokken periode geen beroepsinkomen of pensioen heeft genoten in de zin van het derde lid. Indien door de belanghebbende een valse verklaring op eer wordt voorgelegd, is deze een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met de onterecht uitgekeerde beëindigingvergoeding of beëindigingvergoedingen.”.

**Art. 12.** In artikel 30 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in het eerste lid worden de woorden “de eindvermelding “zeer goed” kreeg” vervangen door de woorden “minimaal de eindvermelding “voldoet aan de verwachtingen” heeft gekregen na het eerste mandaat en “uitstekend” na het tweede of volgende mandaten”;

§ 4. Le ministre ou le secrétaire d’Etat peut pourvoir au remplacement temporaire d’un titulaire d’une fonction de management ou d’encadrement, quand le poste est déclaré définitivement vacant, en chargeant un autre titulaire d’une fonction de management ou d’encadrement ou un agent de l’Etat des classes A4 ou A5 d’exercer ce mandat, si la procédure pour pourvoir à ce remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n’a pas encore conduit à une désignation. Cette personne fait de préférence partie du même organisme d’intérêt public. Dans le cas d’une fonction de management ou d’encadrement -1, la prolongation ne peut être décidée par le ministre ou le secrétaire d’Etat que sur proposition de l’administrateur général ou du directeur général.

Le remplaçant reçoit pendant ce remplacement une prime de direction de 735 euros pour la durée maximale d’un an.

La prime de direction est liquidée mensuellement dans la même mesure et aux mêmes conditions que le traitement.

Le montant de la prime est lié à l’indice-pivot 138,01.

§ 5. Si aucune proposition de prolongation ou de remplacement n’est faite par l’administrateur général ou le directeur général un mois avant l’expiration du mandat et si la procédure n’a pas encore abouti à une désignation, le ministre ou le secrétaire d’Etat décident du prolongement ou du remplacement de la fonction de management ou d’encadrement. ».

**Art. 9.** Dans l’article 27 du même arrêté, le paragraphe 3, alinéa 3, est remplacé par ce qui suit :

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

**Art. 10.** Dans l’article 29 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

- 1° dans le paragraphe 1<sup>er</sup>, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « excellent » et le mot « satisfaisant » par les mots « répond aux attentes »;
- 2° dans le paragraphe 4, alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « très bon » sont remplacés par le mot « excellent »;
- 3° dans le paragraphe 4, alinéa 2, le mot « satisfaisant » est remplacé par les mots « répond aux attentes ».

**Art. 11.** Un article 29bis est inséré dans la section II du chapitre VI du même arrêté, rédigé comme suit :

« Art. 29bis. Le titulaire d’une fonction de management ou d’encadrement dont l’évaluation finale se conclut par la mention « à développer » et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d’aucun revenu professionnel ou d’aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ.

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

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

Le titulaire de la fonction de management ou d’encadrement obtient dix fois l’indemnité de départ calculée conformément aux alinéas 2 et 3. Toutefois, l’indemnité est réduite à six fois si le mandat n’a pas duré 6 ans.

L’indemnité de départ est liquidée mensuellement moyennant l’introduction chaque mois par l’intéressé d’une déclaration sur l’honneur dans laquelle il apparaît que pour la période concernée, il n’a bénéficié ni de revenus professionnels, ni d’une pension au sens de l’alinéa 3. Si l’intéressé a introduit une fausse déclaration sur l’honneur, il est redevable d’un montant qui correspond à l’indemnité de départ ou aux indemnités de départ indûment liquidées(s). ».

**Art. 12.** Dans l’article 30 du même arrêté sont apportées les modifications suivantes :

- 1° dans l’alinéa 1<sup>er</sup>, les mots « la mention finale « très bon » » sont remplacés par les mots « au minimum la mention finale « répond aux attentes » après le premier mandat et « excellent » après le deuxième mandat ou les suivants »;

2° het artikel wordt aangevuld met twee leden luidende :

"Artikel 10 is van toepassing.

Het eerste lid is alleen van toepassing als de functiebeschrijving noch grondig werd gewijzigd, noch in een andere klasse werd gewogen."

HOOFDSTUK II. — *Overgangs- en slotbepalingen*

**Art. 13.** De lopende selecties bij de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van toepassing vóór die datum.

Onder lopende selectie verstaat men de selecties waarvoor de oproep tot kandidaten werd gepubliceerd.

**Art. 14.** De lopende evaluaties en beroepen bij de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van toepassing vóór die datum. De gevolgen ervan blijven dezelfde.

Onder lopende evaluatie verstaat men de evaluaties die betrekking hebben op cycli die afgerond zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

**Art. 15.** § 1. De lopende evaluatiecycli bij de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van toepassing vóór die datum.

Deze evaluatiecycli mogen evenwel niet langer duren dan één jaar vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

§ 2. Voor de toepassing van artikel 12, 1°, van dit besluit, wordt, voor de mandaathouders in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit, onder "eerste mandaat" verstaan, het mandaat dat lopende is bij de inwerkingtreding van het eerste managementplan, operationeel plan of ondersteuningsplan, al naargelang het geval, dat afgesloten wordt na de inwerkingtreding van dit besluit.

**Art. 16.** In afwijking van artikel 26, § 2, van het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut, kunnen de houders van management- of staffuncties die binnen minder dan 6 maanden na inwerkingtreding van dit besluit de leeftijd van 65 jaar bereiken, een verlengingsaanvraag doen zonder deze termijn te moeten respecteren.

In afwijking van artikel 26, § 2, van het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut, kunnen de houders van management- of staffuncties die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit reeds de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt en die op deze datum genieten van een verlenging van hun mandaat, een nieuwe verlengingsaanvraag doen zonder deze termijn te moeten respecteren.

**Art. 17.** De toepassing van dit besluit wordt geëvalueerd ten laatste drie jaar na de inwerkingtreding ervan.

**Art. 18.** Onze ministers en Onze staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Landsverdediging,  
P. DE CREM

De Minister van Economie,  
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Binnenlandse Zaken,  
Mevr. J. MILQUET

De Minister van Volksgezondheid,  
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Landbouw,  
Mevr. S. LARUELLE

De Minister belast met Ambtenarenzaken,  
K. GEENS

De Staatssecretaris voor de Regie der Gebouwen,  
S. VERHERSTRAETEN

De Staatssecretaris voor Asiel en Migratie,  
Mevr. M. DE BLOCK

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,  
H. BOGAERT

2° l'article est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« L'article 10 est d'application.

L'alinéa 1<sup>er</sup> ne s'applique que si la description de fonction n'a pas été profondément modifiée ni repondérée dans une autre classe. ».

CHAPITRE II. — *Dispositions transitoires et finales*

**Art. 13.** Les sélections en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent conformément aux dispositions en vigueur antérieurement.

Par sélections en cours, il faut entendre celles pour lesquelles l'appel aux candidats a été publié.

**Art. 14.** Les évaluations et les recours en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent conformément aux dispositions en vigueur antérieurement. Les effets en restent identiques.

Par évaluations en cours, il faut entendre celles qui ont trait à des cycles qui sont terminés à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 15.** § 1<sup>er</sup>. Les cycles d'évaluation en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent conformément aux dispositions en vigueur antérieurement.

Ces cycles d'évaluation ne peuvent toutefois pas excéder un an à partir de la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

§ 2. Pour l'application de l'article 12, 1°, du présent arrêté pour les mandataires en service à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, il faut comprendre par « premier mandat », le mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur du premier plan de management, opérationnel ou d'appui, selon le cas, conclu après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

**Art. 16.** Par dérogation à l'article 26, § 2, de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public, les titulaires de fonctions de management ou d'encadrement, qui dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent arrêté atteignent l'âge de 65 ans, peuvent faire une demande de prolongation sans devoir respecter ce délai.

Par dérogation à l'article 26, § 2, de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans certains organismes d'intérêt public, les titulaires de fonctions de management ou d'encadrement, les titulaires de fonctions de management ou d'encadrement qui à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté ont déjà atteint l'âge de 65 ans et qui à cette date bénéficient d'une prolongation de leur mandat, peuvent faire une nouvelle demande de prolongation sans devoir respecter ce délai.

**Art. 17.** L'application du présent arrêté sera évalué au plus tard trois ans après l'entrée en vigueur.

**Art. 18.** Nos ministres et Nos secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre de la Défense,  
P. DE CREM

Le Ministre de l'Economie,  
J. VANDE LANOTTE

La Ministre de l'Intérieur,  
Mme J. MILQUET

La Ministre de la Santé publique,  
Mme L. ONKELINX

La Ministre de l'Agriculture,  
Mme S. LARUELLE

Le Ministre chargé de la Fonction publique,  
K. GEENS

Le Secrétaire d'Etat à la Régie des Bâtiments,  
S. VERHERSTRAETEN

La Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration,  
Mme M. DE BLOCK

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