

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/201827]

Resultaat van de vergelijkende selectie van Nederlandstalige Inspecteurs Economische Inspectie (m/v/x) (niveau A1) voor FOD Economie, K.M.O., Middenstand en Energie. — Selectienummer: ANG24006

Deze selectie werd afgesloten op 21/03/2024.

Er zijn 5 laureaten. De lijst is 1 jaar geldig.

Er werd geen bijzondere lijst opgesteld van de personen met een handicap.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/201827]

Résultat de la sélection comparative de Inspecteurs Inspection économique (m/f/x) (niveau A1) néerlandophones pour le SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie. — Numéro de sélection : ANG24006

Ladite sélection a été clôturée le 21/03/2024.

Le nombre de lauréats s'élève à 5. La liste est valable 1 an.

Il n'y a pas de liste spécifique pour les personnes présentant un handicap qui a été établie.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/202175]

Resultaat van de vergelijkende Franstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening: Quality Managers ICT (m/v/x). — Selectienummer: BFG24017

Er zijn geen laureaten.

Deze selectie werd afgesloten op 15/04/2024.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/202175]

Résultat de la sélection comparative francophone d'accession au niveau A (3ème série) pour l'Office National de l'Emploi : Quality Managers ICT (m/f/x). — Numéro de sélection : BFG24017

Le nombre de lauréats s'élève à 0.

Ladite sélection a été clôturée le 15/04/2024.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/202186]

Resultaat van de vergelijkende Franstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor de Rechterlijke Orde: Hoofdgriffiers (A4) voor de ondernemingsrechtbank Luik (m/v/x). — Selectienummer: BFG24024.

Er is 1 laureaat.

Deze selectie werd afgesloten op 12/04/2024 (datum PV).

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/202186]

Résultat de la sélection comparative francophone d'accession au niveau A (3ème série) pour l'Ordre judiciaire : Greffiers en chef (A4) pour le tribunal de l'entreprise de Liège (m/f/x). — Numéro de sélection : BFG24024

Le nombre de lauréats s'élève à 1.

Ladite sélection a été clôturée le 12/04/2024.

La liste de lauréats est valable 2 ans.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[2024/202174]

Resultaat van de vergelijkende Nederlandstalige selectie voor bevordering naar niveau A (reeks 3) voor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening: Quality Managers ICT (m/v/x). — Selectienummer: BNG24023

Er is 1 laureaat.

Deze selectie werd afgesloten op 15/04/2024.

De lijst van laureaten is 2 jaar geldig.

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[2024/202174]

Résultat la sélection comparative néerlandophone d'accession au niveau A (3ème série) pour l'Office national de l'Emploi : Quality Managers ICT (m/f/x). — Numéro de sélection : BNG24023

Le nombre de lauréats s'élève à 1.

Ladite sélection a été clôturée le 15/04/2024.

La liste de lauréats est valable 2 ans.

## FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C - 2024/003775]

15 APRIL 2024. — Omzendbrief nr. 732. — Aanbevelingen met betrekking tot de begeleiding van een personeelslid met medische, sociale of familiale problemen

Aan de federale overheidsdiensten en de diensten die ervan afhangen, het Ministerie van Defensie en de instellingen van openbaar nut die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken,

Geachte collega,

Mevrouw,

Mijnheer,

Deze omzendbrief beoogt de mogelijkheden in herinnering te brengen om de prestatiedoelstellingen van een personeelslid met sociale, familiale of medische problemen in de loop van zijn evaluatiecyclus aan te passen.

De feedbackcultuur werkt regelmatige dialoog tussen de personeelsleden en hun hiërarchie in de hand, waardoor de duurzame tewerkstelling van de personeelsleden kan worden gegarandeerd. Deze

## SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C - 2024/003775]

15 AVRIL 2024. — Circulaire n° 732. — Recommandations quant à l'accompagnement d'un membre du personnel ayant des problèmes médicaux, sociaux ou familiaux

Aux services publics fédéraux et aux services qui en dépendent, au Ministère de la Défense, ainsi qu'aux organismes d'intérêt public appartenant à la fonction publique administrative fédérale telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique,

Cher Collègue,

Madame,

Monsieur,

La présente circulaire entend rappeler les possibilités d'adaptation des objectifs de prestation d'un membre du personnel ayant des problèmes sociaux, familiaux ou médicaux au cours de son cycle d'évaluation.

La culture de feedback crée un terrain fertile à un dialogue régulier entre les membres du personnel et leurs hiérarchies permettant de garantir l'employabilité durable des membres du personnel. Cette

regelmatige communicatie helpt mee een vertrouwensrelatie tot stand te brengen tussen de verschillende evaluatieactoren. In deze context kan er snel en constructief worden gereageerd wanneer een personeelslid met gezondheids-, sociale of familiale problemen kampt.

### 1. Opportuniteiten via het evaluatiesysteem

Allereerst is het steeds mogelijk de functiebeschrijving aan te passen als er zich belangrijke wijzigingen aan deze functie hebben voorgedaan (artikel 6, § 2 van het koninklijk besluit van 14 januari 2022). Als er tijdens uitwisselingen tussen het personeelslid en zijn evaluator wordt vastgesteld dat er bepaalde wijzigingen moeten worden aangebracht aan de functie van het personeelslid zodat hij deze functie, ondanks het feit dat hij met bepaalde persoonlijke problemen kampt, kan blijven uitoefenen, dan kan zijn functiebeschrijving worden aangepast.

In de loop van een evaluatiecyclus kunnen bovendien ook de prestatiedoelstellingen tijdens een functioneringsgesprek in onderlinge overeenstemming worden aangepast telkens dat nodig lijkt (artikel 9, § 2 van het voormelde koninklijk besluit van 14 januari 2022). Via deze mogelijkheid kunnen de tijdelijke of blijvende obstakels voor een personeelslid om zijn functie optimaal uit te oefenen worden aangepakt.

Ook is het verplicht om een functioneringsgesprek, waarbij de prestatiedoelstellingen kunnen worden aangepast, te houden wanneer het personeelslid het werk hervat na een afwezigheid van meer dan zeventig dagen zonder onderbreking om welke reden ook (artikel 9, § 1 van hetzelfde besluit), behalve als er bij de terugkeer van het personeelslid een evaluatiecyclusgesprek moet plaatsvinden.

Tot slot verdient het aanbeveling om als leidinggevende ruimer te kijken dan louter naar de prestatiedoelstellingen. Er bestaan heel wat mogelijkheden om in redelijke aanpassingen te voorzien voor personeelsleden die met gezondheid, familiale of sociale problemen kampen. Een nuttig overzicht van zowel materiële als immateriële aanpassingen vindt men in het Verslag aan de Koning bij het Koninklijk besluit van 21 augustus 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen en meer bepaald betreffende de re-integratie bij ziekte of ongeval en de tewerkstelling van personen met een handicap. Merk bijvoorbeeld op dat de P&O-directeur, op basis van een gemotiveerd advies van de functionele chef, uitzonderingen kan toestaan op het principe dat een personeelslid gedurende één jaar niet meer dan drie vijfde van zijn werkregime mag telewerken. Het is aanbevolen dat de procedure om deze mogelijkheid te activeren binnen een redelijke termijn plaatsvindt, onder meer voor een personeelslid dat wordt geconfronteerd met medische problemen.

Om de leidinggevendenden in staat te stellen de implementering van de feedbackcultuur tot een goed einde te brengen binnen hun teams, kunnen ze binnen de FOD Beleid en Ondersteuning verschillende opleidingen volgen. Het doel is de leidinggevende de nodige instrumenten te verschaffen om elk personeelslid op passende wijze te begeleiden en relevante gesprekken te houden zodat ieders competenties kunnen worden ontwikkeld en er concrete oplossingen kunnen worden geïmplementeerd.

De feedbackcultuur streeft naar de implementatie van een regelmatige dialoog tussen de personeelsleden en hun evaluatoren. Een regelmatige en duidelijke communicatie staat centraal, wat toelaat elk misverstand tussen de verschillende partijen te vermijden. Via deze continue communicatie, ongeacht of zij formeel of informeel is, is het de bedoeling dat de toegekende eindvermelding geen complete verrassing zou mogen zijn.

### 2. Overige pistes...

Evaluatie is niet het enige instrument waarmee men kan tegemoetkomen aan de professionele behoeften van een personeelslid met dit soort problematiek.

Het aanvragen van een competentiebilan en/of een heroriëntering om professionele redenen is bijvoorbeeld toegankelijk voor een specifiek doelpubliek, met name personeelsleden die het werk hervatten na drie maanden ononderbroken afwezigheid ten gevolge van een ziekteverlof of na een lange, ononderbroken periode van afwezigheid.

Een competentiebilan kan aangevraagd worden bij het loopbaancentrum en geeft een overzicht van de ervaring, de aanwezige competenties en de professionele aspiraties van het personeelslid en de opleidingen die daarvoor nodig zijn.

Aan de hand van een begeleidingstraject bij heroriëntering voorziet de heroriëntering om professionele redenen in een reeks instrumenten om de wedertewerkstelling van een kwetsbaar publiek te vergemakkelijken.

Deze intensieve, gepersonaliseerde begeleiding is bedoeld om ervoor te zorgen dat het personeelslid nieuwe competenties kan ontwikkelen om nadien te evolueren binnen zijn functie en deze functie af te stemmen op de aspiraties van het personeelslid of een nieuwe functie te vinden die beter aansluit op zijn professionele behoeften.

communication régulière contribue à construire une relation de confiance entre les différents acteurs de l'évaluation. Dans ce contexte, il est possible de réagir rapidement et de manière constructive lorsqu'un membre fait face à des problèmes de santé, sociaux ou familiaux.

### 1. Opportunités par le biais du système de l'évaluation

Tout d'abord, il est toujours possible d'adapter la description de fonction si des changements significatifs de celles-ci ont lieu (article 6, § 2, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022). Si lors d'échanges entre le membre du personnel et son évaluateur, il est constaté que certains changements doivent être apportés à la fonction du membre personnel pour lui permettre de continuer de l'exercer bien qu'il connaisse certaines difficultés personnelles, sa description de fonction peut alors être adaptée.

De plus, au cours d'un cycle d'évaluation, les objectifs de prestations peuvent également être adaptés de commun accord durant un entretien de fonctionnement chaque fois que cela semble nécessaire (article 9, § 2, de l'arrêté royal du 14 janvier 2022 susmentionné). Cette possibilité permet de répondre aux obstacles, qu'ils soient temporaires ou définitifs, que rencontreraient un membre du personnel à exercer de manière optimale sa fonction.

En outre, la tenue d'un entretien de fonctionnement, au cours duquel les objectifs de prestations peuvent être adaptés, est obligatoire lorsque le membre du personnel reprend le travail après une absence de plus de septante jours sans interruption pour quelque raison que ce soit (article 9, § 1<sup>er</sup>, du même arrêté). Sauf si lors du retour du membre du personnel, un entretien de cycle d'évaluation doit avoir lieu.

Enfin, il est recommandé aux dirigeants d'avoir une vision plus large que les seuls objectifs de prestations. Il existe de nombreuses possibilités d'apporter des aménagements raisonnables aux membres du personnel confrontés à des problèmes de santé, familiaux ou sociaux. Le rapport au Roi de l'arrêté royal du 21 août 2022 modifiant l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel de la fonction publique et, plus particulièrement, à la réintégration en cas de maladie ou d'accident et à l'emploi des personnes handicapées, donne un aperçu utile des adaptations matérielles et immatérielles. Soulignons, par exemple, la possibilité pour le directeur P&O d'accorder des exceptions, sur base d'un avis motivé du chef fonctionnel, au principe qu'un membre du personnel ne peut télétravailler, sur une période d'un an, plus de trois cinquièmes de son régime de travail. Dès lors, il est recommandé que la procédure pour enclencher cette possibilité se réalise dans un délai raisonnable, notamment en ce qui concerne un membre du personnel qui fait face à des problèmes médicaux.

Pour permettre aux dirigeants de mener à bien le déploiement de la culture du feedback au sein de leurs équipes, différentes formations sont à disposition de ces derniers au sein du SPF Stratégie et Appui. L'objectif est d'apporter au dirigeant les outils nécessaires pour accompagner de manière adéquate tout membre du personnel et de réaliser des entretiens pertinents permettant le développement des compétences de chacun et la mise en place de solutions concrètes.

La culture du feedback poursuit l'objectif de la mise en place d'un dialogue régulier entre les membres du personnels et leurs évaluateurs. Une communication régulière et limpide est, ce qui permet d'éviter tout malentendu entre les différentes parties. Qu'elle soit formelle ou informelle, cette communication continue permet d'éviter toute surprise lors de l'attribution d'une mention « insuffisant ».

### 2. D'autres pistes...

L'évaluation n'est pas le seul outil permettant de répondre aux besoins professionnels d'un membre du personnel qui connaît de ce type de problématiques.

La demande de bilan de compétences et/ou de réorientation pour des raisons professionnelles, par exemple, est accessible à un public cible spécifique, notamment aux membres du personnel qui reprennent le travail après trois mois d'absence ininterrompue lié à un congé maladie ou après une longue période continue d'absence.

Un bilan de compétences peut être demandé au centre de carrière et fournit une vue d'ensemble de l'expérience du membre du personnel, de ses compétences existantes et de ses aspirations professionnelles, ainsi que de la formation nécessaire pour les atteindre.

La réorientation pour raisons professionnelles met en place au travers d'un trajet d'accompagnement à la réorientation un arsenal d'outils pour faciliter la remise à l'emploi d'un public fragilisé.

Cet accompagnement intensif et personnalisé a pour objectif soit de permettre de développer des compétences nouvelles pour, par la suite, évoluer dans sa fonction et la faire correspondre aux aspirations du membre du personnel ou découvrir une nouvelle fonction qui correspondrait mieux aux besoins professionnels de ce dernier.

Daarnaast bestaat er ook een mechanisme dat een ambtenaar met ernstige sociale of familiale problemen of met gezondheidsproblemen de mogelijkheid biedt om een tijdelijke mutatie te krijgen naar een rechtstreeks lagere klasse of een rechtstreeks lager niveau. In het kader van deze tijdelijke mutatie behoudt de ambtenaar zijn weddeschaal gedurende vierentwintig opeenvolgende maanden. Het doel bestaat erin een tijdelijke oplossing aan te bieden die overeenstemt met de professionele behoeften van de ambtenaar die een zeer moeilijke sociale, familiale of medische situatie beleeft.

Voorts worden er verschillende opleidingen georganiseerd bij de FOD Beleid en Organisatie, met name opleidingen over welzijn op het werk. Het personeelslid kan kiezen uit een waaier aan verschillende modules.

Het personeelslid kan bijvoorbeeld, om om te gaan met stress en druk op het werk, een van de volgende opleidingen volgen:

- Zorg dragen voor zichzelf bij psychosociale risico's;
- Initiatie mindfulness;
- Stress- & burn-outcoaching.

Er bestaan ook specifieke opleidingen voor leidinggevendenden zoals "Welzijn op het werk voor leidinggevende".

Los van de specifieke procedures voor een beperkte doelgroep en de specifieke opleidingen kunnen personeelsleden terecht bij het netwerk van loopbaanbegeleiders ter ondersteuning bij het maken van loopbaankeuzes.

De Minister van Ambtenarenzaken,  
P. DE SUTTER

En outre, il existe également un mécanisme permettant à un agent avec des problèmes sociaux ou familiaux graves ou des problèmes de santé d'obtenir une mutation temporaire dans une classe directement inférieure ou un niveau directement inférieur. Dans le cadre de cette mutation temporaire, l'agent conserve son échelle de traitement pendant vingt-quatre mois consécutifs. L'objectif étant d'apporter une solution temporaire qui correspond aux besoins professionnels de l'agent vivant une situation sociale, familiale ou médicale très compliquée.

Par ailleurs, au sein du SPF Stratégie et Appui, diverses formations sont organisées. Notamment, des formations relatives au bien-être au travail. Un panel de modules différents sont à disposition du membre du personnel.

Par exemple, pour faire face au stress et à la pression au travail, le membre du personnel peut suivre une des formations suivantes :

- Prendre soin de soi face aux risques psychosociaux ;
- Initiation Mindfulness ;
- Coaching en stress et burn-out.

Il existe également des formations dédiées aux dirigeants comme par exemple : « Bien-être au travail pour dirigeants ».

Outre des procédures spécifiques pour un groupe cible limité et des formations spécifiques, les membres du personnel peuvent faire appel au réseau de conseillers d'orientation professionnelle pour les aider à faire des choix.

La Ministre de la Fonction publique,  
P. DE SUTTER

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN

[C – 2024/003369]

##### Wijziging van de bijzondere accijns op aardgas van de GN-codes 2711 11 00 en 2711 21 00

Gepubliceerd met toepassing van artikel 420, § 3/1, 6° van de programmawet van 27 december 2004.

Overeenkomstig artikel 420, § 3/1, 2° van genoemde programmawet wordt het nieuwe tarief van de bijzondere accijns van toepassing op aardgas, zoals voorzien in artikel 419, *i*), *iii*), 2), *b*), *ii*) van genoemde programmawet vastgesteld op 9,2027 euro per MWh (bovenste verbrandingswaarde).

Dit nieuwe tarief treedt in werking op 1 juli 2024.  
Brussel, 18 april 2024.

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

[C – 2024/003369]

##### Modification du droit d'accise spécial sur le gaz naturel des codes NC 2711 11 00 et 2711 21 00

Publication en application de l'article 420, § 3/1, 6° de la loi-programme du 27 décembre 2004.

Conformément à l'article 420, § 3/1, 2° de la loi-programme susvisée, le nouveau taux du droit d'accise spécial applicable au gaz naturel, tel que prévu à l'article 419, *i*), *iii*), 2) *b*), *ii*) de la loi-programme susvisée, est fixé à 9,2027 euros par MWh (pouvoir calorifique supérieur).

Ce nouveau taux entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2024.  
Bruxelles, le 18 avril 2024.

#### FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE

[C – 2024/003746]

##### Notariaat. — Vacante betrekkingen

Notaris ter standplaats te

- Arendonk: 1
- Sint-Gillis: 1 (in associatie)
- Ukkel: 1

Deze plaats vervangt deze gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 16 februari 2024.

- Herzele: 1 (in associatie)
- Quiévrain: 1

Deze plaats vervangt deze gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 16 februari 2024.

De kandidaturen voor een benoeming tot notaris moeten, op straffe van verval, **bij een ter post aangetekend schrijven** worden gericht aan

“FOD JUSTITIE, DIRECTORAAT-GENERAAL – RECHTERLIJKE ORGANISATIE – DIENST HR MAGISTRATUUR - NOTARISSEN - GERECHTSDEURWAARDERS – ROJ 011, WATERLOOLAAN, 115, 1000 BRUSSEL”, binnen een termijn van een maand na de bekendmaking van de vacature in het *Belgisch Staatsblad*.

De kandidaten worden tevens verzocht een kopie van de kandidatuur te richten aan de dienst HR Magistratuur – notarissen – gerechtsdeurwaarders, langs elektronische weg (e-mail: [vacatures.not@just.fgov.be](mailto:vacatures.not@just.fgov.be)).

Voor elke kandidatuur dient een afzonderlijk aangetekend schrijven, in tweevoud, te worden gericht.

#### SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE

[C – 2024/003746]

##### Notariat. — Places vacantes

Notaire à la résidence de :

- Arendok : 1
- Saint-Gilles: 1 (en association)
- Uccle : 1

Cette place remplace celle-ci publiée dans le *Moniteur belge* du 16 février 2024.

- Herzele : 1 (en association)
- Quiévrain: 1

Cette place remplace celle-ci publiée dans le *Moniteur belge* du 16 février 2024.

Les candidatures à une nomination de notaire doivent, à peine de déchéance, être adressées **par lettre recommandée à la poste**

“SPF JUSTICE, DIRECTION GENERALE DE L'ORGANISATION JUDICIAIRE – HR MAGISTRATURE – NOTAIRES – HUISSIERS DE JUSTICE – ROJ 011, BOULEVARD DE WATERLOO, 115, 1000 BRUXELLES”, dans un délai d'un mois à partir de la publication de la vacance au *Moniteur belge*.

Les candidats sont également priés de faire parvenir une copie de la candidature au service RH Magistrature – notaires – huissiers de justice, par la voie électronique (e-mail : [vacatures.not@just.fgov.be](mailto:vacatures.not@just.fgov.be)).

Une candidature séparée doit être adressée, en double exemplaire et par recommandé, pour chaque place postulée.