

In Erwägung des Programmgesetzes vom 30. Dezember 2001;

In Erwägung des Königlichen Erlasses vom 29. Oktober 2001 über die Bestimmung und die Ausübung der Managementfunktionen in den föderalen öffentlichen Diensten und den föderalen öffentlichen Programmierungsdiensten;

In Erwägung des Königlichen Erlasses vom 14. Januar 2002 zur Schaffung des Föderalen Öffentlichen Dienstes Inneres;

In Erwägung des Königlichen Erlasses vom 25. April 2005 zur Festlegung der Bedingungen für die vertragliche Einstellung in bestimmten öffentlichen Diensten,

Erlässt:

Artikel 1 - Artikel 6 § 1 des Ministeriellen Erlasses vom 18. März 2009 zur Übertragung bestimmter Befugnisse des für die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Ausweisen von Ausländern zuständigen Ministers und zur Aufhebung des Ministeriellen Erlasses vom 17. Mai 1995 zur Übertragung der Befugnisse des Ministers in Bezug auf die Einreise ins Staatsgebiet, den Aufenthalt, die Niederlassung und das Ausweisen von Ausländern, zuletzt abgeändert durch den Ministeriellen Erlass vom 10. Dezember 2021, wird wie folgt abgeändert:

1. Zwischen den Wörtern "Artikel 19 § 4;" und den Wörtern "Artikel 25 Absatz 4;" werden die Wörter "Artikel 19 § 5;" eingefügt.

2. Die Wörter "Artikel 61/12 Absatz 5; Artikel 61/13 § 3;" werden durch die Wörter "Artikel 61/13/3 § 4; Artikel 61/13/10 § 3; Artikel 61/13/14 § 3; Artikel 61/13/23 § 3 in Bezug auf die Beendigung des Aufenthalts; Artikel 61/13/31 § 3;" ersetzt.

Art. 2 - In Artikel 8 desselben Erlasses, zuletzt abgeändert durch den Ministeriellen Erlass vom 10. Dezember 2021, werden die Wörter "Artikel 61/11; Artikel 61/12 Absatz 6" durch die Wörter "Artikel 61/12 §§ 4 und 5; Artikel 61/13/1; Artikel 61/13/3 §§ 1 bis 3; Artikel 61/13/5 §§ 2 und 4; Artikel 61/13/6; Artikel 61/13/8 §§ 3, 4 und 6; Artikel 61/13/10 §§ 1, 2 und 5; Artikel 61/13/11; Artikel 61/13/13 § 3; Artikel 61/13/14 § 2; Artikel 61/13/18 §§ 4 und 5; Artikel 61/13/21; Artikel 61/13/23 §§ 1 bis 3; Artikel 61/13/27 §§ 4 und 5; Artikel 61/13/29; Artikel 61/13/31 §§ 1 und 2" ersetzt.

Art. 3 - In Artikel 13 desselben Erlasses, zuletzt abgeändert durch den Ministeriellen Erlass vom 15. Oktober 2021, werden zwischen den Wörtern "Artikel 105/9;" und den Wörtern "Artikel 110bis § 1, § 2 Absatz 1 und 2, § 3 Absatz 1 und 3, § 4 und 5;" die Wörter "Artikel 105/94 § 5 Absatz 2; Artikel 105/106 § 5 Absatz 2;" eingefügt.

Art. 4 - In Artikel 14 desselben Erlasses, zuletzt abgeändert durch den Ministeriellen Erlass vom 10. Dezember 2021, werden zwischen den Wörtern "Artikel 105/63 § 1;" und den Wörtern "Artikel 110quater § 3 Absatz 1;" die Wörter "Artikel 105/72 §§ 1 bis 3; Artikel 105/76 § 1; Artikel 105/77 § 1; Artikel 105/84 § 1; Artikel 105/95 § 4 Absatz 2; Artikel 105/96 §§ 1 bis 3; Artikel 105/101 Absatz 1 und Absatz 3; Artikel 105/107 § 4 Absatz 2; Artikel 105/108 §§ 1 bis 3;" eingefügt.

Gegeben zu Brüssel, den 2. Dezember 2022

Die Staatssekretärin für Asyl und Migration
N. DE MOOR

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BELEID EN ONDERSTEUNING

[C – 2024/005833]

10 JULI 2024. — Koninklijk besluit tot wijziging 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, het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, het koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van koninklijk besluit dat wij de eer hebben aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen is een nieuwe stap in het proces om toptalent bij de federale overheid aan te trekken.

De maatregelen in dit koninklijk besluit zijn in eerste instantie gericht op de federale overheidsdiensten. Vervolgens worden deze zelfde maatregelen omgezet voor de instellingen van openbaar nut. De door dit koninklijk besluit ingevoerde maatregelen hebben geen betrekking tot de openbare instellingen van sociale zekerheid. Ze zijn in vier delen gegroepeerd, namelijk:

- DEEL I: selectie, beheer en einde van het mandaat
- DEEL II: evaluatie
- DEEL III: diverse maatregelen
- DEEL IV: afstemming tussen de FOD's, de POD's en de IONS.

SERVICE PUBLIC FEDERAL STRATEGIE ET APPUI

[C – 2024/005833]

10 JUILLET 2024. — Arrêté royal modifiant 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, l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, l'arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et 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

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté royal que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté constitue une nouvelle étape dans le processus engagé afin d'attirer des talents de qualité au sein de la fonction publique fédérale.

Les mesures reprises dans le présent arrêté royal visent, dans un premier lieu, les services publics fédéraux. Ensuite, ces mêmes mesures sont transposées pour les organismes d'intérêt public. Les mesures instituées par le présent arrêté ne concernent aucunement les institutions publiques de sécurité sociale. Elles sont regroupées en quatre parties, à savoir :

- PARTIE I : Sélection, gestion et fin de mandat ;
- PARTIE II : Evaluation ;
- PARTIE III : Diverses mesures ;
- PARTIE IV : Harmonisation entre les SPF, SPP et OIP.

DEEL I: mandaat, beheer ervan en einde van het mandaat

Alle maatregelen met betrekking tot het beheer en het einde van het mandaat zoals beschreven in dit deel van het verslag aan de Koning zijn intrinsiek verbonden met het feit dat de reglementering met betrekking tot de managementfuncties in de betrokken federale dienst zich houdt aan het principe van de beperking van het aantal mandaten per hernieuwing in dezelfde managementfunctie (cf. met name artikel 25 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten)."

De hierna beschreven maatregelen worden ingevoerd om binnen de federale overheidsdiensten een kader te bieden voor de overgangspeperiode tussen het einde van het mandaat en de professionele toekomst van de voormalige houder van een managementfunctie.

I. Outplacement

Artikel 28 van het koninklijk besluit organiseert de outplacementmaatregel.

De voormalige houder van een managementfunctie die zonder werk zit (hij is niet in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst of oefent geen activiteit als zelfstandige uit of hij is niet benoemd in een overheidsdienst voor de overeengekomen duur van het outplacement) kan opteren voor een outplacement.

Het outplacement richt zich niet tot de voormalige mandaathouder die het pensioen verkrijgt.

De maximumduur van het outplacement is twaalf maanden.

Het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning staat in voor het algemene kader dat nodig is voor de invoering van een outplacement dat vergelijkbaar is voor elke federale overheidsdienst of programmatorische overheidsdienst. Er kan geen resultaatverbintenis gekoppeld worden aan deze ondersteuning voor een uittredend houder van een managementfunctie.

De modaliteiten van het outplacement vallen onder de verantwoordelijkheid van de federale overheidsdienst of de programmatorische overheidsdienst waarin de managementfunctie werd uitgeoefend. Ze maken het onderwerp uit van een schriftelijk akkoord.

De kosten van het outplacement worden afgetrokken van het bedrag van de herintegratievergoeding die de voormalige houder van een managementfunctie ontvangt en dit onverminderd de voorwaarden voor de toekenning van de voornoemde vergoeding.

II. Bewaring van de resultaten voor niet-eliminierende verplichte tests

Artikel 10 dat artikel 5bis, paragrafen 1 en 2, invoert, bepaalt dat:

De kandidaat die zich inschrijft voor een vergelijkende selectieprocedure voor een managementfunctie behoudt gedurende zes maanden vanaf de dag dat hij de tests aflegt het resultaat van de niet-eliminierende verplichte tests als volgt:

- de persoonlijkheidstests voor elke andere managementfunctie;
- de generieke competentietests voor elke managementfunctie van een gelijkwaardig salarisbandniveau (zie artikel 7, § 2).

Zo moet de voornoemde kandidaat, voor hij voor de selectiecommissie verschijnt, enkel opnieuw de generieke competentietests afleggen van de vergelijkende selectieprocedure die georganiseerd wordt voor een managementfunctie van een ander salarisbandniveau.

De beperkte bewaartermijn van de testresultaten houdt verband met het feit dat de onveranderlijkheid van de inhoud van de betrokken tests wetenschappelijk genomen beperkt is in de tijd.

De kandidaat voor wie de hierboven beschreven maatregel tot het bewaren van de resultaten van niet-eliminierende verplichte tests geldt, blijft onderworpen aan de mondelinge proef voor de selectiecommissie en, in voorkomend geval, aan het assessment center.

III. Vrijstelling van de niet-verplichte eliminierende computergestuurde tests

Artikel 10 (dat artikel 5bis, § 3 invoert) van het koninklijk besluit voert een door de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning verleende vrijstelling in voor de niet-verplichte eliminierende computergestuurde tests die worden georganiseerd tijdens een selectieproces voor een managementfunctie. Ter herinnering: deze

PARTIE I : mandat, gestion et sortie de mandat

L'ensemble des mesures relatives à la gestion et au sortir du mandat telles que décrites dans cette partie du rapport au roi sont intrinsèquement liée au fait que la réglementation relative aux fonctions de management dans le service fédéral concerné adhère au principe de limitation du nombre de mandat par renouvellement dans la même fonction de management (cfr notamment l'article 25 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation).

Les mesures détaillées ci-après sont mises en place pour encadrer, au sein des services publics fédéraux, la période de transition entre la fin du mandat et le futur professionnel de l'ancien titulaire d'une fonction de management.

I. Outplacement

L'article 28 de l'arrêté royal organise la mesure d'outplacement.

L'ancien titulaire d'une fonction de management qui se retrouve sans emploi (il n'est pas engagé dans les liens d'un contrat de travail ou il n'exerce pas d'activité indépendante ou il n'est pas nommé dans un service public pendant toute la durée convenue de l'outplacement) peut opter pour un outplacement.

L'outplacement ne s'adresse pas à l'ancien titulaire qui obtient la pension.

La durée maximale de l'outplacement est de douze mois.

La direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui assure le cadre général nécessaire à la mise en place d'un outplacement similaire pour tout service public fédéral ou service public de programmation. Aucune garantie de résultat ne peut être liée à cette démarche de soutien du titulaire d'une fonction de management sortant.

Les modalités de l'outplacement sont de la responsabilité du service public fédéral ou du service public de programmation dans lequel la fonction de management a été exercée. Elles font l'objet d'un accord écrit.

Les coûts de l'outplacement sont déduits du montant de l'indemnité de réintégration dont bénéficie l'ancien titulaire d'une fonction de management et, ce, sans préjudice des conditions d'octroi de ladite indemnité.

II. Conservation des résultats de tests obligatoires non éliminatoires

L'article 10 introduisant l'article 5bis, §§ 1 et 2, prévoit que :

Le candidat qui s'inscrit à une procédure de sélection comparative pour une fonction de management conserve, pendant six mois à compter du jour de la passation des tests, le résultat des tests obligatoires non éliminatoires comme suit :

- des tests de personnalité pour tout autre fonction de management ;
- des tests de compétences génériques pour toute fonction de management d'un niveau équivalent de bandes salariales (voir article 7, § 2).

Ainsi, avant de se présenter devant la commission de sélection, ledit candidat doit uniquement se soumettre à nouveau aux tests de compétences génériques de la procédure de sélection comparative qui est organisée pour une fonction de management d'un autre niveau de bandes salariales.

La durée limitée de conservation des résultats des tests est liée au fait que scientifiquement l'immuabilité du contenu des tests concernés est limitée dans le temps.

Le candidat qui fait l'objet de la mesure de conservation des résultats de tests obligatoires non éliminatoires telle que décrite ci-dessus, reste soumis à l'épreuve orale devant la commission de sélection et, le cas échéant, à l'assessment center.

II. Dispense tests informatiques éliminatoires non obligatoires

L'article 10 (introduisant l'article 5bis, § 3) de l'arrêté royal introduit une dispense, octroyée par le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui, des tests informatisés éliminatoires non obligatoires organisés lors d'une procédure de sélection pour une fonction de management. Pour rappel, ces tests informatisés éliminatoires non obligatoires sont

niet-verplichte eliminerende computergestuurde tests kunnen worden georganiseerd indien er meer dan twintig kandidaten toelaatbaar werden verklaard tot een selectieprocedure voor een managementfunctie.

Meer bepaald wordt vrijgesteld:

- de in functie zijnde houder van een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau bij een federale dienst;
- de voormalige houder van een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau bij een federale dienst die zijn mandaat heeft voltooid met de effectieve eindevaluatievermelding "goed".

De vrijstelling is geldig voor een duur van drie jaar en wordt van kracht op de dag na het einde van het mandaat van de voornoemde houder van de managementfunctie.

De kandidaat die de vrijstelling geniet (punt III) en voorts voldoet aan de voorwaarden voor het bewaren van de testresultaten bedoeld in punt II blijft onderworpen aan de mondelinge proef voor de selectiecommissie en, in voorkomend geval, aan het assessment center.

IV. Herintegratievergoeding

Artikel 30 is bedoeld om het voordeel van de herintegratievergoeding desgevallend uit te breiden tot het contractuele personeelslid dat geherintegreerd zou worden in de betrekking die het eerder bekleedde voorafgaand aan zijn aanduiding voor het mandaat dat niet vernieuwd wordt in uitvoering van de reglementaire bepalingen die van toepassing zijn op de ingenomen managementfunctie.

V. Andere maatregelen

De houder van een managementfunctie van wie het mandaat van rechtswege eindigt doordat de federale overheidsdienst of de programmatrische overheidsdienst ophoudt te bestaan of, in voorkomend geval, doordat de dienst waar hij mandaathouder is, verdwijnt, kan gebruikmaken van de maatregelen respectievelijk inzake vrijstelling van de eliminerende computergestuurde tests en het outplacement zoals hierboven vermeld (artikelen 10 en 28).

In antwoord op aanbevelingen gedaan door de Federale deontologische commissie worden de regels voor mandaathouders die deelnemen aan een selectiecommissies aangepast. Elke mandaathouder dient tijdens zijn mandaat minstens eenmaal te zeten in een selectiecommissie en er dient minstens 9 maanden te zitten tussen twee deelnames. Ook ex-mandaathouders kunnen tot 3 jaar na hun mandaat deelnemen als jurylid.

DEEL II: evaluatie

De overheidsdiensten zijn er zich al enkele jaren van bewust dat het belangrijk is om hun organisatorische schema voortdurend aan te passen om snel en optimaal te kunnen inspelen op de nieuwe behoeften en technieken qua openbare dienstverlening.

De belangrijkste doelstelling is ervoor te zorgen dat de personeelsprofielen van de federale diensten beter op de uitvoering van de kerntaken van de staat afgestemd zijn.

Om die ambitieuze doelstelling te behalen hebben de federale diensten zich ertoe geëngageerd een veralgemeende feedbackcultuur in te voeren in het federaal openbaar ambt.

In een voortdurend evoluerende context bieden de geleidelijke invoering en ontwikkeling van de grondslagen van de feedbackcultuur in de verschillende federale diensten de beste garantie op doeltreffendheid op lange termijn.

Deze feedbackcultuur heeft betrekking op alle personeelsleden van het federaal openbaar ambt, met inbegrip van de houders van een mandaatfunctie.

Het ontwerp van koninklijk besluit heeft evenwel niet als doel om de feedbackcultuur in te voeren in de federale overheidsdiensten. Hieruit volgt dat in het verslag aan de Koning enkel, en voor zover mogelijk, de kernelementen van deze cultuur benadrukt worden, die ankerpunten zijn voor de evaluatie van de houders van een mandaatfunctie in het federaal openbaar ambt.

Met het ontwerp van koninklijk besluit wil men de evaluatie van de houders van een mandaatfunctie inbedden in een breder evolutieproces dat op gang wordt gebracht om tegemoet te komen aan de noodzaak om kwaliteitsvolle talenten in te zetten in het federaal openbaar ambt.

De voornaamste veranderingen die het koninklijk besluit in gang zet, liggen in de lijn van bepaalde concepten die van toepassing zijn op de evaluatie van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt, maar zijn ook bedoeld om tot een billijk evenwicht te komen wat betreft de administratieve last van het proces voor de evaluatie van de houders van een managementfunctie.

des tests qui peuvent être organisés lorsque le nombre de candidats déclarés admissibles à une procédure de sélection pour une fonction de management dépasse vingt candidats.

Plus précisément, est dispensé :

- le titulaire d'une fonction de management d'un niveau équivalent ou supérieur en exercice au sein d'un service fédéral ;
- l'ancien titulaire d'une fonction de management d'un niveau équivalent ou supérieur au sein d'un service fédéral qui a terminé son mandat avec la mention finale effective d'évaluation «bon».

La dispense est valable pour une durée de trois ans et prend effet le jour qui suit la fin du mandat du titulaire de la fonction de management susmentionné.

Le candidat qui bénéficie de la dispense (point III) et qui par ailleurs rencontre les conditions de conservation des résultats des tests visés au point II, reste soumis à l'épreuve orale devant la commission de sélection, et, le cas échéant, à l'assessment center.

III. Indemnité de réintégration

L'article 30 prévoit d'étendre le cas échéant le bénéfice de l'indemnité de réintégration au membre du personnel contractuel qui serait réintégré dans l'emploi qu'il occupait au sein d'un service fédéral précédemment à sa désignation dans le mandat pour lequel il n'est pas renouvelé en exécution des dispositions réglementaires applicables à la fonction de management occupée.

IV. Autres mesures

Le titulaire d'une fonction de management dont le mandat prend fin de plein droit à la suite de la cessation d'existence du service public fédéral ou du service public de programmation et, le cas échéant, de la disparition du service dans lequel il est mandataire, peut bénéficier des mesures respectivement de dispense des tests informatisés éliminatoires, et de l'outplacement tels que mentionnés ci-dessus (articles 10 et 28).

En réponse aux recommandations de la Commission fédérale de déontologie, les règles de participation des titulaires d'une fonction management aux commissions de sélection sont adaptées. Chaque titulaire d'une fonction management doit participer au minimum à une procédure de sélection comme membre de la commission de la sélection pendant son mandat. Un délai de neuf mois minimum est respecté entre deux participations. Les ex-titulaires d'une fonction de management peuvent également participer en tant que membre du jury jusqu'à 3 ans après la fin de leur mandat.

PARTIE II : Evaluation

Depuis quelques années, les services publics ont pris conscience de l'importance de l'adaptation continue de leur schéma organisationnel afin de répondre rapidement et au mieux aux nouveaux besoins et aux nouvelles techniques de service public.

L'objectif principal est de faire en sorte que les profils du personnel des services fédéraux soient mieux adaptés à l'exécution des tâches essentielles de l'État.

Pour atteindre cet objectif ambitieux, les services fédéraux se sont engagés dans le déploiement d'une culture de feedback généralisée au sein de la fonction publique fédérale.

Dans un contexte en permanente évolution, la mise en place et le développement progressifs des fondements de la culture de feedback au sein des différents services fédéraux est le meilleur garant d'efficacité sur le long terme.

Cette culture de feedback vise tous les membres du personnel de la fonction publique fédérale en ce compris les titulaires de fonctions à mandat.

Toutefois, le projet d'arrêté royal n'a pas pour objet la culture de feedback au sein des services publics fédéraux. Il en découle que seuls sont mis en exergue, dans le rapport au roi, et dans la mesure du nécessaire, les éléments clés de cette culture qui constituent des points d'ancrage pour l'évaluation des titulaires de fonctions à mandat au sein de la fonction publique fédérale.

Le projet d'arrêté royal a pour volonté d'inscrire l'évaluation des titulaires des fonctions à mandat dans un processus plus large d'évolution qui est engagé afin de répondre à la nécessité de déployer des talents de qualité au sein de la fonction publique fédérale.

Les principaux changements initiés par l'arrêté royal s'inscrivent dans la lignée de certains concepts régissant l'évaluation des membres du personnel de la fonction publique fédérale mais ils répondent aussi au souci d'atteindre un juste équilibre par rapport à la charge administrative du processus d'évaluation des titulaires de fonction de management.

Het evaluatiecyclusgesprek is het gesprek dat het tempo bepaalt van de evaluatiecyclus van de houder van een managementfunctie (artikel 22). De duur van de evaluatiecyclus wordt op twee jaar vastgesteld, onafgezien van het feit dat de laatste evaluatiecyclus door een eindevaluatie wordt afgesloten zes maanden voor het einde van het mandaat (artikel 18). De evaluatiecyclus houdt geen verband meer met het kalenderjaar. Niettemin, als tijdens het evaluatiecyclusgesprek de vermelding 'te ontwikkelen' wordt toegekend, is de evaluatiefrequentie jaarlijks totdat een nieuwe vermelding 'goed' wordt verkregen.

Het evaluatiecyclusgesprek bestaat uit twee afzonderlijke luiken, namelijk de planning en de balans (artikelen 21 en 22).

De evaluatie van de houder van een managementfunctie heeft betrekking op de realisatie van de strategische en operationele doelstellingen die zijn opgenomen in het strategische plan en in de bijbehorende operationele plannen, waarbij de verantwoordelijkheid voor de realisatie is toevertrouwd aan de voornoemde houder van de managementfunctie. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan zijn specifieke bijdrage tot de realisatie van de transversale doelstellingen die in de planning zijn vastgelegd.

De evaluatie heeft eveneens betrekking op:

- de wijze waarop de voormelde doelstellingen al dan niet behaald worden. In voorkomend geval wordt rekening gehouden met de opvolging van de aanbevelingen in auditrapporten van de bevoegde controleactoren die hebben geleid tot een wijziging van het bovenvermelde operationele plan;
- het niveau en de kwaliteit van de persoonlijke bijdrage van de houder van de managementfunctie tot het realiseren van de voornoemde doelstellingen;
- de inspanningen geleverd door de houder van de managementfunctie met betrekking tot competentieontwikkeling;
- de kwaliteit van alle evaluaties verricht in de dienst waar hij verantwoordelijk voor is;

De evaluatie stoelt op duidelijk gedefinieerde Key Performance Indicators en op de competenties van de houder van de managementfunctie met betrekking tot beheer en leadership. Het behalen van resultaten en het welzijn van de personeelsleden die onder de voornoemde houder vallen, vormen in dit verband waardevolle indicatoren voor de evaluatie (artikel 19).

De bespreking, bij de evaluatie, van de opvolging van de aanbevelingen die voortvloeien uit de auditrapporten van de bevoegde controleorganen, zoals bijvoorbeeld de interne auditdienst, het Rekenhof en de Inspectie van Financiën, is tevens belangrijk voor de werking van de diensten waarvoor de houder van de managementfunctie verantwoordelijk is (artikel 19 et 58).

De houder van de managementfunctie kan hierbij aangeven in welke mate hij de aanbevelingen heeft opgevolgd teneinde risico's terug te brengen tot een aanvaardbaar peil, dan wel motiveren dat hij de vastgestelde risico's aanvaardt en voorlopig geen verdere actie onderneemt.

Gebruik maken van getuigenissen, feedback via tools zoals met name een enquête, een 90°/180°/270° of 360° evaluatie, een peer review enz. is nodig bij de eindevaluatie. Onder "peers" wordt verstaan mensen die vergelijkbare functies vervullen.

Via georganiseerde bevragingen wordt er input verzameld om over het functioneren feedback te krijgen van leidinggevend, directe collega's, mensen waar leiding aan wordt gegeven en klanten. De organisatie kan voor de bevraging bij de medewerkers gebruik maken van de tools die door FOD BOSA ter beschikking worden gesteld of mag zelf gestandaardiseerde instrumenten inzetten.

Voor de tussentijdse evaluaties wordt eveneens aangeraden om rekening te houden met de voormelde elementen.

De evaluatie, die op die manier onderbouwd wordt met "ruime" feedbackinformatie, geeft een algemeen beeld van hoe de medewerkers en de andere stakeholders denken over de mandaathouder. Deze aanpak blijft natuurlijk intrinsiek verbonden met de realisatie van de doelstellingen die daadwerkelijk werden toegewezen aan de mandaathouder en die het voorwerp uitmaken van de evaluatie. De invoering van deze intersubjectieve aanpak versterkt de objectiviteit van de beoordeling van de behaalde resultaten tijdens de evaluatie van de mandaathouder.

Voor elke evaluatie voor een managementfunctie N worden de evaluatieactoren door een extern bureau bijgestaan. Deze bijstand blijft facultatief op vraag van de evaluator voor elke evaluatiecyclus van een managementfunctie N-1 of N-2. .

L'entretien de cycle d'évaluation constitue l'entretien qui rythme le cycle d'évaluation du titulaire de la fonction de management (article 22). La durée du cycle d'évaluation est portée à deux ans sans préjudice du fait que le dernier cycle d'évaluation se clôture par une évaluation finale six mois avant la fin du mandat (article 18). Le cycle d'évaluation n'a plus de lien avec l'année civile. Néanmoins, s'il advient que la mention d'évaluation « à développer » est attribuée lors de l'entretien de cycle d'évaluation, le rythme d'évaluation est annuel jusqu'à l'obtention d'une nouvelle mention « bon ».

L'entretien de cycle d'évaluation se compose de deux volets distincts à savoir la planification et le bilan (articles 21 et 22).

L'évaluation du titulaire d'une fonction de management porte sur la réalisation des objectifs stratégiques et opérationnels repris dans le plan stratégique et les plans opérationnels correspondants dont la responsabilité de la réalisation est confiée audit titulaire de la fonction de management. Une attention particulière est accordée à sa contribution spécifique à la réalisation des objectifs transversaux définis dans la planification.

L'évaluation porte également sur :

- la manière dont les objectifs susmentionnés sont ou non atteints. Le cas échéant, est pris en considération le suivi des recommandations des rapports d'audits des services de contrôle compétents qui ont conduit à une modification du plan opérationnel susmentionné. ;
- le niveau et la qualité de la contribution personnelle du titulaire de la fonction de management à la réalisation desdits objectifs ;
- les efforts consentis par le titulaire de la fonction de management en termes de développement des compétences ;
- la qualité de l'ensemble des évaluations réalisées dans le service dont il a la responsabilité ;

L'évaluation se fonde sur des indicateurs clés de performance clairement définis et sur les compétences du titulaire de la fonction de management en matière de gestion et de leadership. L'atteinte de résultats et le bien-être des membres du personnel relevant dudit titulaire constituent, dans ce cadre, des indicateurs précieux pour l'évaluation (article 19).

L'examen, lors de l'évaluation, du suivi des recommandations issues des rapports d'audit des organes de contrôle compétents tels que le service interne d'audit, la Cour des comptes ou l'Inspection des Finances, est également important pour le fonctionnement des services dont le titulaire de la fonction de management est responsable (article 19 et 58).

Le titulaire de la fonction de management peut indiquer dans quelle mesure il a suivi les recommandations afin de réduire les risques à un niveau acceptable, ou bien motiver qu'il accepte les risques identifiés et ne prend pour l'instant pas d'autres actions.

Le recours à des témoignages, à un feedback au moyen d'outils comme notamment l'enquête, une évaluation à 90°/180°/270° ou à 360°, une évaluation par les pairs, etc. est requis lors de l'évaluation. On entend par pairs les personnes qui exercent des fonctions similaires.

En organisant des sondages, des données sont collectées pour obtenir un feed-back sur le fonctionnement de dirigeants, de collègues directs, de supérieurs hiérarchiques et de clients. Pour réaliser le sondage auprès des collaborateurs, l'organisation peut utiliser les outils mis à disposition par le SPF BOSA ou utiliser des outils standardisés.

La prise en compte des éléments susmentionnés est également conseillée pour les évaluations intermédiaires.

L'évaluation qui est ainsi alimentée par des informations de feedback « large » permet d'accéder à une visualisation globalisée du « ressenti » que les collaborateurs et d'autres parties prenantes éprouvent à l'égard du titulaire de mandat. Cette approche demeure bien évidemment intrinsèquement liée à la réalisation des objectifs effectivement assignés au mandataire et qui font l'objet de l'évaluation. La mise en place de cette approche intersubjective renforce l'objectivité de l'appréciation des résultats atteints lors de l'évaluation du mandataire.

Pour toute évaluation d'une fonction de management N, les acteurs de l'évaluation sont assistés par un bureau externe. Cette assistance demeure facultative à la demande d'évaluateur pour tout cycle d'évaluation d'une fonction de management N-1 ou N-2.

Deze bijstand heeft tot doel de kwaliteit van de evaluatie te objectiveren en te versterken en wordt financieel ten laste genomen door de federale overheidsdienst waar het mandaat wordt uitgeoefend.

Het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling ondersteunt de ontwikkeling van de raamovereenkomst voor het externe bureau.

Zoals voor elk personeelslid van het federaal openbaar ambt legt de evaluatie van de houder van een managementfunctie de nadruk op het belang van voortdurende communicatie, of deze nu informeel of formeel is.

Ongeacht de formele of informele aard van de communicatie is deze communicatie een waardevol hulpmiddel dat bijdraagt tot continue reflectie over de uitoefening van de mandaatfunctie. Ze wordt uiteraard de ideale hefboom om de overgang naar een ontwikkelingscultuur te waarborgen en ervoor te zorgen dat verbetering van de prestaties een belangrijke rol krijgt (artikel 20).

Het functioneringsgesprek tijdens de evaluatiecyclus is een moment voor formele communicatie dat op eender welk tijdstip tijdens de evaluatiecyclus op gang kan worden gebracht.

Naar aanleiding van een evaluatiecyclusgesprek kan er na de vaststelling door de eerste evaluator een ontwikkelingstraject worden opgestart voor de houder van de mandaatfunctie:

- wanneer de balans van de realisatie van de individuele of transversale doelstellingen die tijdens de planning zijn vastgelegd wordt opgemaakt of

- omdat het nodig is om professionele competenties te ontwikkelen om de aangeboden dienstverlening te versterken of uit te breiden.

Het ontwikkelingstraject wordt opgezet wanneer de houder van de managementfunctie een evaluatievermelding “te ontwikkelen” krijgt. (artikelen 23 en 24)

Het ontwikkelingstraject past in een context van levenslang leren, een mogelijkheid die ook toegankelijk is voor de mandaathouder, zodat die zijn eigen competenties op gestructureerde wijze kan verbeteren op basis van specifieke ontwikkelingsdoelstellingen (opleiding, coaching, enz.).

De aanpak tijdens de looptijd van het mandaat is uiteraard gunstig voor de uitoefening van het mandaat op zich, maar biedt ook toekomstperspectief aan de mandaathouder en stelt hem in staat om zijn status-quo situatie te doorbreken en zich op elk moment aan te passen aan immer veranderende maatschappelijke contexten en vereisten.

Het ontwikkelingstraject wordt opgevat als een optimalisering van het evaluatiesysteem voor de houders van een managementfunctie (artikel 23).

Het ontwikkelingstraject stoelt op een schriftelijk akkoord tussen de eerste evaluator en de houder van de managementfunctie waarin duidelijk de te behalen ontwikkelingsdoelstelling(en) is/zijn vermeld, de beste leermogelijkheden of -opportunities om bij te dragen tot de verwachte ontwikkeling, alsook de verwachte timing om dat te bewerkstelligen.

De duur van het begeleidingstraject bedraagt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden. De duur van het traject kan slechts eenmaal hernieuwd worden en mag nooit meer dan twaalf maanden bedragen (artikel 23).

In voorkomend geval wordt de planning van de doelstellingen van de houder van de managementfunctie voor de bewuste evaluatiecyclus aangepast, zodat er rekening wordt gehouden met de afspraken die zijn overeengekomen in het kader van het ontwikkelingstraject.

Het ontwikkelingstraject is vergelijkbaar met een coaching die is aangepast aan de situatie van de houder van de managementfunctie. De hoofddoelstelling is ervoor te zorgen dat de stappen die de houder van de managementfunctie zet om zijn competenties te ontwikkelen ondersteund en gestimuleerd worden.

Met het oog op het opzetten van de evaluatiecyclus en de ontwikkelingstrajecten die ten behoeve van een houder van een managementfunctie van de federale diensten van het federaal openbaar ambt zouden worden opgestart wordt er voor passende ondersteuning gezorgd door de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

De Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning biedt met name ondersteuning via de diverse communicatiekanalen die hij voorstelt om ervoor te zorgen dat alle stakeholders met betrekking tot de evaluatie erbij betrokken worden. Er wordt passende ondersteuning qua opleiding en informatieverstrekking aangeboden (zonder dat deze opsomming volledig is).

Voorts voorziet het ontwerp van koninklijk besluit in:

- de opheffing van de vermelding “uitstekend”, aangezien het mandaat voortaan slechts eenmaal hernieuwd kan worden (artikelen 24, 26 en 30);

Cette assistance vise à objectiver et à renforcer la qualité de l'évaluation et est prise en charge financièrement par le service public fédéral dans lequel le mandat s'exerce.

La Direction générale Recrutement et Développement apporte son soutien à l'élaboration du contrat cadre pour le bureau externe.

Tout comme pour tout membre du personnel de la fonction publique fédérale, l'évaluation du titulaire d'une fonction de management met en exergue l'importance d'une communication continue qu'elle soit informelle ou formelle.

Quel que soit la nature formelle ou informelle de la communication, elle est un allié précieux pour alimenter une réflexion continue liée à l'exercice de la fonction à mandat. Elle devient, de toute évidence, le levier idéal pour assurer le passage vers une culture de développement tout en accordant une place de choix à l'amélioration de la performance (article 20).

L'entretien de fonctionnement en cours de cycle d'évaluation est un moment de communication formelle qui peut être initié à tout moment du cycle d'évaluation.

A l'occasion d'un entretien de cycle d'évaluation, un trajet de développement du titulaire de la fonction à mandat peut être initié à la suite du constat effectué par le premier évaluateur :

- lorsqu'est effectué le bilan de réalisation des objectifs fixés lors de la planification qu'il s'agissent d'objectifs individuels ou transversaux ; ou

- en raison d'un besoin de développer des compétences professionnelles pour renforcer ou étendre le service proposé.

Le trajet de développement est mis en place lorsque le titulaire de la fonction de management obtient une mention d'évaluation « à développer ». (articles 23 et 24)

Le trajet de développement s'inscrit dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie qui est également accessible au titulaire de mandat afin d'améliorer ses propres compétences de manière structurée et sur la base d'objectifs de développement spécifiques (formation, coaching, etc.).

Bien évidemment, cette démarche en cours de mandat est bénéfique pour l'exercice du mandat lui-même mais elle permet aussi au titulaire du mandat dans une perspective d'avenir professionnel de dépasser le statu quo de sa situation et de s'adapter à tout moment à des contextes et des exigences sociétales en constante évolution.

Le trajet de développement s'entend comme une optimisation du système d'évaluation du titulaire de la fonction de management (article 23).

Le trajet de développement repose sur un accord écrit entre le premier évaluateur et le titulaire de la fonction de management qui indique clairement le ou les objectifs de développements à atteindre, les possibilités ou opportunités d'apprentissage privilégiées pour contribuer au développement attendu ainsi que le timing escompté pour y parvenir.

La durée du trajet d'accompagnement est de minimum six mois et maximum de douze mois. La durée du trajet est renouvelable une seule fois sans jamais dépasser douze mois (article 23).

Le cas échéant, la planification des objectifs du titulaire de la fonction de management pour le cycle d'évaluation concerné est adaptée pour tenir compte des accords convenus dans le cadre du trajet de développement.

Le trajet de développement s'apparente à un coaching adapté à la situation du titulaire de la fonction de management. L'objectif premier est de soutenir et alimenter la démarche de développement des compétences engagée par le titulaire de la fonction de management.

Un soutien approprié du Service public fédéral Stratégie et Appui est assuré pour la mise en place des nouveaux cycles d'évaluation et des trajets de développement qui seraient initiés au bénéfice d'un titulaire d'une fonction de management dans les services fédéraux de la fonction publique fédérale.

Le soutien du Service public fédéral Stratégie et Appui est présent notamment au travers de divers canaux de communication qu'il propose pour assurer que l'ensemble des intervenants à l'évaluation soient impliqués. A titre non exhaustif, un soutien approprié en matière de formation et d'information est proposé.

Par ailleurs, le projet d'arrêté royal prévoit :

- l'abrogation de la mention « excellent » dans la mesure où le mandat n'est dorénavant renouvelable qu'une seule fois (articles 24, 26 et 30) ;

- de verandering van de evaluatievermelding “voldoet aan de verwachtingen” naar de vermelding “goed” (24, 26, 30, 31 et 32) ;

- het rekening houden met het nieuwe tempo voor de evaluatie in verband met de beëindigingsvergoeding (artikel 29).

- de voorwaarde dat de nodige inspanningen zijn geleverd om een nieuwe betrekking te vinden, met uitzondering van een voormalige mandaathouder die arbeidsongeschikt is, om recht te hebben op een beëindigingsvergoeding (artikel 31). Het bewijs van de geleverde inspanningen kan worden geleverd via verschillende proactieve acties, zoals een aanwezigheidsattest bij een selectie of een interview of een inschrijving bij een regionale tewerkstellingsdienst die verantwoordelijk is voor arbeidsbemiddeling en opleiding. Het besluit om een dergelijke toelage te weigeren moet natuurlijk worden gemotiveerd.

DEEL III: diverse maatregelen

Het ontwerp van koninklijk besluit voert, met het oog op goed beheer, drie afzonderlijke wijzigingen door met betrekking tot het functioneren van respectievelijk de selectiecommissie en het beroepsorgaan inzake evaluatie en de modaliteiten in verband met de directiepremie.

a. Wegingstempo (artikel 7)

De managementfunctie wordt gewogen wanneer deze functie het voorwerp uitmaakt van een selectieprocedure. Er dient evenwel geen nieuwe weging te worden uitgevoerd wanneer de functie in kwestie niet grondig gewijzigd is.

b. Rangschikking van de kandidaten (artikel 12) en aanduiding (artikel 14 en 15)

Met het oog op de rationalisering van het selectieproces voor managementfuncties worden de toelaatbaar verklaarde kandidaten voortaan na een mondelinge proef en de vergelijking van hun titels en verdiensten door de selectiecommissie ingedeeld hetzij in een groep “geschikt”, hetzij in een groep “niet geschikt”. In de groep “geschikt” worden de kandidaten gerangschikt. Ze worden op de hoogte gebracht van hun inschrijving in de groep “geschikt” of de groep “niet geschikt” en, in voorkomend geval, van hun rangschikking.

Aan het einde van het aanvullende gesprek worden alleen de eerder genoemde kandidaten voorgedragen voor benoeming door de bevoegde autoriteit, die over de specifieke competenties en de relationele en managementvaardigheden beschikken met betrekking tot de te vervullen managementfunctie, ongeacht het aantal geschikte kandidaten.

Onverminderd de termijn van drie jaar voor de effectieve aanstelling van een houder van een managementfunctie, en indien zijn aanstelling binnen de eerste drie jaar van zijn mandaat wordt beëindigd, wordt in het koninklijk besluit bepaald dat de bevoegde overheid beslist of ze een nieuwe houder van de managementfunctie wenst aan te stellen uit de kandidaten die geslaagd zijn in het initiële aanvullende gesprek. De bovengenoemde aanstelling impliceert een aanvullend gesprek met de betrokken kandidaten.

Voorts wordt er, met het oog op harmonisering, in de Ministerraad beraadslaagd over het aanduidingsbesluit van de voorzitter van de programmatorische overheidsdienst evenals over het aanduidingsbesluit van de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst.

c. Selectiecommissie (artikelen 9, 12 et 16)

De woorden “SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid” worden telkens vervangen door de woorden “het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning”.

Om de werking van de jury te optimaliseren, bevat het besluit de verplichting voor elke houder van de managementfunctie om ten minste één keer deel uit te maken van een selectiecommissie. Als een houder van de managementfunctie lid is geweest van de evaluatiecommissie, moet er bovendien een periode van negen maanden verstrijken voordat hij opnieuw van een evaluatiecommissie kan deelnemen.

Het is ook de bedoeling om de regeling inzake plaatsvervangende, zoals geschrapd door het koninklijk besluit van 10 april 2014, opnieuw in te voeren voor de leden van de selectiecommissie. Zo is er voorzien in een plaatsvervanger voor elk effectief lid van de selectiecommissie, met uitzondering van de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning of zijn afgevaardigde. Deze wijziging is aangebracht om te voldoen aan één van de aanbevelingen uit het advies nr. 2024/1 van 26 januari 2024 van de Federale Deontologische Commissie, zodat het principe van één jury op een efficiënte manier wordt nageleefd en mogelijke belangenconflicten worden vermeden.

- le changement de la mention d'évaluation « répond aux attentes » par la mention « bon » (24, 26, 30, 31 et 32) ;

- la prise en compte du nouveau rythme de l'évaluation au niveau de l'indemnité de départ (article 29) ;

- la condition d'avoir fourni les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi, à l'exception de l'ancien mandataire qui est inapte à travailler, pour pouvoir bénéficier de l'indemnité de départ (article 31). La preuve des efforts fournis peut être apportée, par diverses démarches proactives telles qu'une attestation de présence à une sélection ou un entretien ou une inscription à un service public régional compétent en matière de l'emploi et de la formation. La décision concernant le refus d'octroyer une telle indemnité doit évidemment être motivée.

PARTIE III : Diverses mesures

Le projet d'arrêté royal apporte dans un souci de bonne gestion trois modifications distinctes relatives au fonctionnement respectivement de la commission de sélection et de l'organe de recours en matière d'évaluation et aux modalités de la prime de direction.

a. Rythme de pondération (article 7)

La fonction de management est pondérée lorsque cette fonction fait l'objet d'une procédure de sélection. Néanmoins, il n'y a pas lieu de procéder à une nouvelle pondération lorsque ladite fonction n'a pas été profondément modifiée.

b. Classement des candidats (article 12) et désignation (article 14 et 15)

Dans un objectif de rationalisation du processus de sélection pour les fonctions de management, les candidats déclarés admissibles sont inscrits dorénavant par la commission de sélection, à la suite d'une épreuve orale et de la comparaison de leurs titres et mérites, soit dans un groupe « apte », soit dans une groupe « pas apte ». Dans le groupe « apte », les candidats sont classés. Ces derniers sont informés tant de leur inscription dans le groupe « pas apte » ou le groupe « apte » et, le cas échéant, de leur classement.

À l'issue de l'entretien complémentaire, seuls sont proposés à la désignation par l'autorité compétente, les candidats susmentionnés qui présentent les compétences spécifiques, les aptitudes relationnelles et les capacités à diriger au regard de la fonction de management à pourvoir, et ce indépendamment du nombre de candidats aptes.

Sans préjudice du délai de trois ans pour pourvoir à la désignation effective d'un titulaire d'une fonction de management et s'il advient qu'il est mis un terme à sa désignation dans les trois premières années de son mandat, l'arrêté précise que l'autorité compétente décide si elle souhaite désigner un nouveau titulaire de la fonction de management parmi les candidats qui avaient réussi l'entretien complémentaire initial. La désignation susvisée suppose la tenue d'un entretien complémentaire avec lesdits candidats.

Par ailleurs, dans un souci d'harmonisation, l'arrêté de désignation du Président du service public de programmation est délégué en Conseil des ministres comme l'est l'arrêté de désignation du Président de Comité de direction du service public fédéral.

b. Commission de sélection (articles 9, 12 et 16)

Les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont à chaque fois remplacés par les mots « la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui ».

Dans un souci d'optimisation du fonctionnement de la commission de sélection, l'arrêté intègre une obligation de siéger au moins une fois dans une commission de sélection pour tout titulaire d'une fonction de management. De plus, lorsqu'un titulaire d'une fonction de management a siégé au sein de la commission d'évaluation, un délai de neuf mois doit s'écouler avant qu'il puisse siéger à nouveau.

Il est également prévu de rétablir le système de suppléance, tel que supprimé par l'arrêté royal du 10 avril 2014, pour les membres de la commission de sélection. En effet, il est prévu un membre suppléant pour chaque membre effectif de la commission de sélection, à l'exception du directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui ou de son délégué. Cette modification intervient pour se conformer à l'une des recommandations de l'avis n°2024/1 du 26 janvier 2024 de la commission fédérale de déontologie permettant ainsi de garantir le respect du principe de l'unicité de jury de manière efficiente et d'éviter tout conflit d'intérêt éventuel.

De deelname van de kandidaat aan een selectieprocedure voor een managementfunctie is onverenigbaar met de aanstelling als lid van de selectiecommissie, met uitzondering van de voorzitter, indien de voormelde aanstelling plaatsvond binnen de twaalf voorafgaande maanden.

d. Beroepsorgaan inzake evaluatie (artikel 26)

Voortaan gaat het beroepsorgaan inzake evaluatie van houders van een managementfunctie dat bij de Minister van Ambtenarenzaken werd opgericht op geldige wijze over tot het horen van de houder van de managementfunctie en tot de beraadslaging wanneer vijf voorzitters van een directiecomité of voorzitters aanwezig zijn en is er enkel bij de evaluatievermeldingen "te ontwikkelen" of "onvoldoende" een beroep mogelijk tegen een eindevaluatievermelding.

e. Directiepremie

De verlenging van de toekenning van de directiepremie (bedoeld in artikel 20, § 4, tweede lid van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001) aan de tijdelijke vervanger tot de aanduiding van een nieuwe houder in de managementfunctie voor een mandaat van 6 jaar (artikel 27). Deze verlenging veronderstelt specifieke omstandigheden, zoals het feit dat er geen laureaat was in de selectieprocedure of er nog geen regering is aangesteld.

Het koninklijk besluit voorziet er bij wijze van overgangsmaatregel in dat de op de datum van inwerkingtreding van dit besluit lopende selectieprocedures geregeld blijven worden door de bepalingen die vóór die datum van kracht waren.

De bovenstaande overgangsmaatregel werd aangepast om rekening te houden met het feit dat het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 gewijzigd werd voor de federale overheidsdiensten vanaf 23 januari 2023 (inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 20 december 2022). Op basis hiervan wordt vastgelegd dat het voordeel van artikel 5*bis*, ingevoegd door dit besluit, eveneens betrekking heeft op (artikel 74):

- de eliminerende test bedoeld in artikel 7, § 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 20 december 2022;

- de computergestuurde tests bedoeld in artikel 7, § 2, eerste lid van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 20 december 2022.

Zonder afbreuk te doen aan het voorgaande komt de eerder verkregen vrijstelling voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau bij de federale diensten tegemoet aan de bepaling bedoeld in artikel 5*bis*, § 1 van dit besluit.

Voor het overige voldoet de kandidaat die laureaat gerangschikt in groep "A" is, als vanaf de inwerkingtreding van dit besluit een procedure voor tijdelijke aanduiding wordt aangevat ten gevolge van de meer dan zes maanden durende afwezigheid wegens ziekte van de houder van de managementfunctie bij een federale overheidsdienst, aan de voorwaarde om laureaat te zijn die is ingedeeld in de groep "geschikt". (artikel 77).

Het koninklijk besluit bepaalt als overgangsmaatregel dat het lopende mandaat op de datum van inwerkingtreding van dit besluit nog steeds geregeld wordt door de bepalingen die van kracht waren vóór deze datum. (artikel 75)

De outplacementmaatregel wordt evenwel rechtstreeks toepasselijk gemaakt op de houder van een managementfunctie van wie het mandaat loopt op de datum van inwerkingtreding van dit besluit. Dat geldt ook voor de toegang tot de herintegratievergoeding voor het contractuele personeelslid van het federaal openbaar ambt dat zijn functie in zijn federale dienst van herkomst zou hervatten na het einde van zijn mandaat.

Tevens geniet de tijdelijke vervanger voor een managementfunctie die een directiepremie geniet op de datum van inwerkingtreding van dit besluit de verlenging van de toekenningsduur van die premie zoals voorzien door dit besluit.

Het koninklijk besluit bepaalt ook bij wijze van overgangsmaatregel dat de evaluatiecyclus van de houder van een management- of staffunctie die lopend is op de datum van inwerkingtreding van dit besluit geregeld blijft worden door de bepalingen die vóór die datum van kracht waren.

Er zijn evenwel een aantal aanpassingsmaatregelen genomen om vlug over te schakelen naar het nieuwe evaluatiesysteem, met het oog op de verlichting van de administratieve last. (artikel 76)

In dezelfde geest blijven de beroepen voor een management- of staffunctie die lopen bij de inwerkingtreding van dit besluit en die aanhangig gemaakt zijn bij het beroepsorgaan binnen de dertig

La participation du candidat à une procédure de sélection à une fonction de management est incompatible avec la désignation comme membre de la commission de sélection, à l'exception du président, dès lors que la désignation visée ci-dessus est intervenue dans les douze mois qui précèdent ladite participation.

c. Organe de recours en évaluation (article 26)

Dorénavant, l'organe de recours en matière d'évaluation des titulaires de fonction de management créé auprès du Ministre de la Fonction publique procède valablement à l'audition du titulaire de la fonction de management et à la délibération lorsque cinq présidents de comités de direction ou présidents sont présents et seules les mentions d'évaluation « à développer » ou « insuffisant » permettent le recours contre une mention finale d'évaluation.

d. Prime de direction

La prolongation de l'octroi de la prime de direction (visée à l'article 20, § 4, alinéa 2 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001) au bénéficiaire du remplaçant temporaire jusqu'à la désignation pour un mandat de 6 ans d'un nouveau titulaire dans la fonction de management (article 27). Cette prolongation suppose des circonstances particulières comme par exemple, le fait qu'il n'y ait pas de lauréat à la procédure de sélection ou encore l'absence d'un gouvernement.

L'arrêté royal prévoit au titre de mesures transitoires que les procédures de sélection en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date.

La mesure transitoire ci-dessus a été modulée pour tenir compte du fait que l'arrêté royal du 29 octobre 2001 a été modifié pour les services publics fédéraux à partir du 23 janvier 2023 (entrée en vigueur de l'arrêté royal du 20 décembre 2022). Sur cette base, il est fixé que le bénéfice de l'article 5*bis*, inséré par le présent arrêté, vise également (article 74) :

- le test éliminatoire visé à l'article 7, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2022 ;

- les tests informatisés visés à l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2022.

Sans préjudice de ce qui précède, la dispense obtenue antérieurement pour une fonction de management de niveau équivalent ou supérieur au sein des services fédéraux répond à la disposition visée à l'article 5*bis*, § 1^{er} du présent arrêté.

Pour le surplus, s'il advient qu'à dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté, une procédure désignation temporaire est entamée à la suite de l'absence de plus de six mois pour maladie du titulaire de la fonction de management au sein d'un service public fédéral, la condition d'être lauréat inscrit dans le groupe « apte » est remplie par le candidat lauréat classé dans le groupe « A ». (article 77).

L'arrêté royal prévoit au titre de mesures transitoires que le mandat en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté reste régi par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date. (article 75)

Néanmoins, la mesure d'outplacement est rendue directement applicable au titulaire d'une fonction de management dont le mandat est en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté. Il en est de même pour l'accès à l'indemnité de réintégration pour le membre du personnel contractuel de la fonction publique fédérale qui reprendrait sa fonction dans son service fédéral d'origine au sortir du mandat.

De même, le remplaçant temporaire pour une fonction de management bénéficiant d'une prime de direction à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté bénéficie, le cas échéant, de l'extension de la durée d'octroi de ladite prime telle que prévue par le présent arrêté.

L'arrêté royal prévoit également au titre de mesures transitoires que le cycle d'évaluation en cours du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté reste régi par les dispositions qui étaient en vigueur avant l'entrée.

Néanmoins, certaines mesures adaptatives ont été prises afin de basculer rapidement, dans un souci d'allègement de la charge administrative, dans le nouveau système d'évaluation. (article 76)

Dans le même ordre d'idées, outre les procédures de recours en cours en matière d'évaluation pour une fonction de management ou d'encadrement, les recours pour une fonction de management ou

maanden na de inwerkingtreding, behalve de lopende beroepsprocedures inzake evaluatie voor een management- of staffunctie, onderworpen aan de bepalingen die van toepassing zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

De ondersteuningsmaatregel door een extern bureau bij de evaluatie van de titularis van de managementfunctie wordt slechts systematisch ingevoerd voor een evaluatieperiode die begint na de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit (artikel 76).

Tot slot herstelt het koninklijk besluit, naast de correctie als gevolg van de afschaffing van de staffuncties, de numerieke concordantie in de Nederlandse versie van bijlage 1 "Definities van wegingscriteria" bij 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, en dit voor de criteria 8 en 12 (artikelen 1 tot 7).

De toepassing van de bepalingen van dit besluit valt volledig onder de verantwoordelijkheid van de leidend ambtenaren.

DEEL IV: afstemming tussen de FOD's, de POD's, en de IONS

De wijzigingen aangebracht in het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in sommige instellingen van openbaar nut zijn gebaseerd op de wijzigingen aangebracht in het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten.

Net zoals men bij de aanneming van het koninklijk besluit van 16 november 2006 voor ogen had het mandaatprincipe te veralgemenen en de regels met betrekking tot het federaal administratief openbaar ambt te harmoniseren heeft dit ontwerp als doel het systeem in bepaalde instellingen van openbaar nut aan te passen aan de evoluties die met betrekking tot de managementfuncties zijn doorgevoerd in de federale overheidsdiensten en de programmatorische overheidsdiensten.

Ten eerste brengt dit ontwerp, wat het besluit van 16 november 2006 betreft, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen onder het toepassingsgebied van het besluit. Daarnaast vallen nu ook de managementfuncties -1 en -2 van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen onder het toepassingsgebied van hetzelfde besluit.

Ten tweede integreert dit ontwerp de nieuwe maatregelen die zijn doorgevoerd door het koninklijk besluit van 3 juli 2022, dat betrekking heeft op de vervanging van de houder van een managementfunctie ten gevolge van een afwezigheid wegens ziekte. Met deze maatregelen kan de continuïteit van de instelling van openbaar nut gewaarborgd worden.

Ten derde voert het de wijzigingen door uit het koninklijk besluit van 20 december 2022 betreffende de aanduiding van de houders van mandaatfuncties. Deze nieuwe maatregelen beogen te voldoen aan de behoefte om kwalitatief talent aan te trekken in het federaal administratief openbaar ambt.

Ten vierde voert het ontwerp het instrument 'mobiliteitsbudget' uit het koninklijk besluit van 4 juni 2023 in, dat een alternatief voorstelt voor de dienstwagons voor privégebruik waar de houders van een managementfunctie in de instellingen van openbaar nut gebruik van kunnen maken.

Tot slot voert het ontwerp wijzigingen door die vervat zijn in dit koninklijk besluit en die betrekking hebben op de evaluatie van de houders van een managementfunctie, de selectie, het beheer en het einde van een mandaat.

Het koninklijk besluit bepaalt als overgangmaatregel dat het mandaat dat loopt op het moment van inwerkingtreding van dit besluit wordt beschouwd als een '0'-mandaat voor de toepassing van de maatregelen die het voorziet.

Voor de toelichting van de door dit ontwerp doorgevoerde wijzigingen, onder voorbehoud van specifieke bepalingen, verwijzen we naar het verslag aan de Koning van de voormelde koninklijke besluiten.

In deze context van veralgemening van het mandaatprincipe moeten er twee preciseringen worden geformuleerd wat betreft de toepassing van deze wijzigingen op de instellingen van openbaar nut:

1. Verschil tussen een functionele dienst en een beheersdienst: beheersdiensten zijn diensten die een opdracht van openbare dienstverlening uitvoeren die vertaald wordt in doelstellingen in de strategische en operationele plannen en functionele diensten zijn diensten die handelen ter ondersteuning van de beheersdiensten bij de uitvoering van die opdracht van openbare dienstverlening.

d'encadrement en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté dont serait saisi l'organe de recours dans les trente-mois suivant l'entrée en vigueur ci-avant nommé restent soumis aux dispositions applicables à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

La mesure de soutien par un bureau externe lors l'évaluation du titulaire de la fonction de management n'est systématisée que pour un cycle d'évaluation qui débute après l'entrée en vigueur du présent arrêté (article 76).

Enfin, outre la correction pour donner suite à la suppression des fonctions d'encadrement, l'arrêté royal rétablit la concordance chiffrée dans la version en langue néerlandaise de l'annexe 1^{re} « Définitions des critères de pondération » 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 et, ce, pour les critères 8 et 12 (articles 1 à 7).

L'application des dispositions du présent arrêté relève de la pleine responsabilité des fonctionnaires dirigeants.

PARTIE IV : Harmonisation entre les SPF, SPP, et OIP

Les modifications apportées à 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 basées sur les modifications apportées à l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics de programmation.

À l'instar des objectifs de généralisation du principe des mandats et de l'harmonisation des règles relatives à la fonction publique administrative fédérale lors de l'adoption de l'arrêté royal du 16 novembre 2006, ce projet a pour but d'adapter le système dans certains organismes d'intérêt public aux évolutions effectuées dans les services publics fédéraux et les services publics de programmation quant aux fonctions de management.

Premièrement, en ce qui concerne l'arrêté du 16 novembre 2006, ce projet intègre dans le champ d'application de l'arrêté l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. De plus, les fonctions de management -1 et -2 de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire sont maintenant aussi intégrées dans le champ d'application du même arrêté.

Deuxièmement, ce projet intègre les nouvelles mesures apportées par l'arrêté royal du 3 juillet 2022 concernant le remplacement du titulaire d'une fonction de management à la suite d'une absence pour maladie. Ces mesures permettent de garantir la continuité de l'organisme d'intérêt public.

Troisièmement, il apporte les modifications contenues dans l'arrêté royal du 20 décembre 2022 relatives à la désignation des titulaires de fonctions à mandats. Ces nouvelles mesures entendent répondre au besoin d'attirer des talents de qualité au sein de la fonction publique administrative fédérale.

Quatrièmement, le projet instaure le dispositif appelé budget mobilité de l'arrêté royal du 4 juin 2023 qui propose une alternative au véhicule de fonction à usage privé dont peuvent bénéficier les titulaires de fonction de management dans les organismes d'intérêt public.

Dernièrement, le projet apporte des modifications contenues dans le présent arrêté royal relatives à l'évaluation des titulaires d'une fonction de management, la sélection, la gestion et la sortie d'un mandat.

L'arrêté royal prévoit à titre de mesures transitoires que le mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté est qualifié de mandat « 0 » pour l'application des mesures qu'il prévoit.

Pour l'explication des modifications apportées par le présent projet, sous réserve de dispositions spécifiques, nous renvoyons au rapport au Roi des arrêtés royaux susmentionnés.

Dans ce contexte de généralisation du principe des mandats, deux précisions sont à formuler quant à l'application de ces modifications aux organismes d'intérêt public :

1. Différence entre un service fonctionnel et un service de gestion : les services de gestion sont les services qui mettent en œuvre une mission de service public qui se traduit en objectifs dans les plans stratégiques et les plans opérationnels et les services fonctionnels ceux qui agissent en soutien et en appui des services de gestion dans la mise en œuvre de cette mission de service public.

2. Assessment center (artikel 8bis): wanneer het aantal kandidaten die in de groep “geschikt” ingedeeld zijn meer dan vijf bedraagt, wordt er voorzien in de organisatie van een assessment center voor de kandidaten uit deze groep.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Eerste Minister
A. DE CROO

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

De Minister van Volksgezondheid,
F. VANDENBROUCKE

De Minister van Economie
P.-Y. DERMAGNE

De Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw,
Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

D. CLARINVAL

De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. VERLINDEN

De Minister van Landsverdediging,
L. DEDONDER

De Staatssecretaris voor Asiel en Migratie,
N. DE MOOR

De Staatssecretaris voor de Regie der Gebouwen,
M. MICHEL

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd,
M.-C. LEROY

10 JULI 2024. — Koninklijk besluit tot wijziging 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, het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, het koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en het koninklijk besluit van 16 november 2006 betreffende de aanduiding en de uitoefening van 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 artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op de wet van 4 februari 2000 houdende oprichting van het federaal Agentschap voor de Veiligheid van de voedselketen;

Gelet op de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 februari 1991 tot vaststelling van de individuele geldelijke rechten van de personen bij arbeidsovereenkomst in dienst genomen in de federale overheidsdiensten;

Gelet op 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;

Gelet op het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 6 december 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

2. Assessment center (article 8bis) : lorsque le nombre de candidats inscrits dans le groupe « apte » est supérieur à cinq, l'organisation d'un assessment center pour les candidats de ce groupe est prévue.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

Le Premier Ministre
A. DE CROO

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

Le Ministre de la Santé publique,
F. VANDENBROUCKE

Le Ministre de l'Economie,
P.-Y. DERMAGNE

Le Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformés institutionnelles et du Renouveau démocratique

D. CLARINVAL

La Ministre de l'Intérieur,
A. VERLINDEN

La Ministre de la Défense,
L. DEDONDER

La Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration,
N. DE MOOR

Le Secrétaire d'Etat chargé de la Régie des bâtiments,
M. MICHEL

Le Secrétaire D'Etat à l'Egalité des genres,
à l'Egalité des chances et à la Diversité,
M.-C. LEROY

10 JUILLET 2024. — Arrêté royal modifiant 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, l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, l'arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et 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

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

Vu la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public ;

Vu la loi du 4 février 2000 relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire ;

Vu la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;

Vu l'arrêté royal du 11 février 1991 fixant les droits individuels pécuniaires des personnes engagées par contrat de travail dans les services publics fédéraux ;

Vu 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 ;

Vu l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation ;

Vu l'arrêté royal du 6 décembre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement au sein de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire ;

Vu l'arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

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 de adviezen van de inspecteur van Financiën, gegeven op 31 december 2023 en op 5 februari 2024;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 4 februari 2024;

Gelet op het protocol nr. 842 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten van 22 april 2024;

Gelet op de vrijstelling van de impactanalyse op basis van artikel 8, § 1, 4° van de wet van 15 december 2013 houdende diverse bepalingen inzake administratieve vereenvoudiging;

Gelet op de adviesaanvraag aan de Raad van State binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende dat de adviesaanvraag is ingeschreven op 30 april 2024 op de rol van de afdeling Wetgeving van de Raad van State onder het nummer 76.324/4;

Gelet op de beslissing van de afdeling Wetgeving van 26 maart 2024 om binnen de gevraagde termijn geen advies te verlenen, met toepassing van artikel 84, § 5, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende op het artikel 9 van het koninklijk besluit van 8 juli 2014 met betrekking tot de overdracht van het gebouw, de reserves, het bedrijfskapitaal en de lasten van het verleden van het Belgisch Interventie- en Restitutiebureau aan de federale Staat alsmede de overdracht van andere goederen rechten en verplichtingen van het Belgisch Interventie- en restitutiebureau aan de gewesten, alsmede zijn vereffening en zijn afschaffing;

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

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK 1. — *Wijziging 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*

Artikel 1. In de titel 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, worden de woorden “ de management- en staffuncties ” vervangen door de woorden “ de managementfuncties ”.

Art. 2. In artikel 1 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 september 2022, worden de woorden “ de staffuncties en ” en de woorden “ en in artikel 2 van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten ” opgeheven.

Art. 3. In artikel 3 van hetzelfde besluit, worden de woorden “ en artikel 14 van het koninklijk besluit van 2 oktober 2002 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten ” opgeheven.

Art. 4. In artikel 5, § 2, punt b van hetzelfde besluit, gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 september 2022, worden de woorden “ management- of staffunctie ” vervangen door het woord “ managementfunctie ”.

Art. 5. Aan artikel 5bis, eerste lid van hetzelfde besluit, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het woord « twaalf » wordt vervangen door het woord “ vier-entwintig ”;

2° in 1° wordt het woord “ zes ” vervangen door het woord “ twaalf ”, het woord “ vier ” door het woord “ acht ” en het woord “ twee ” door het woord “ vier ”;

3° in 2° wordt het woord « zes » vervangen door het woord « twaalf ».

Art. 6. In artikel 6 van hetzelfde besluit, gewijzigd door het koninklijk besluit van 11 september 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht als volgt:

1° in het tweede lid, eerste zin, worden de woorden “ de functionele directeurs van de stafdiensten Personeel en Organisatie en Budget en Beheerscontrole ” vervangen door de woorden “ de houders van de

Vu l'arrêté royal du 25 avril 2005 fixant les conditions d'engagement par contrat de travail dans certains services publics ;

Vu l'arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;

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, donnés le 31 décembre 2023 et le 5 février 2024 ;

Vu l'accord de la Secrétaire d'Etat au Budget, donné le 4 février 2024 ;

Vu le protocole n° 842 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux du 22 avril 2024 ;

Vu la dispense d'analyse d'impact sur la base de l'article 8, § 1^{er}, 4°, de la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative ;

Vu la demande d'avis au Conseil d'Etat dans un délai de 30 jours, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant que la demande d'avis a été inscrite le 30 avril 2024 au rôle de la section de législation du Conseil d'Etat sous le numéro 76.324/4 ;

Vu la décision de la section de législation du 26 mars 2024 de ne pas donner d'avis dans le délai demandé, en application de l'article 84, § 5, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'article 9 de l'arrêté royal du 8 juillet 2014 relatif au transfert à l'Etat fédéral du bâtiment, des réserves, du fonds de roulement et des charges du passé du Bureau d'Intervention et de Restitution belge et au transfert des autres biens, droits et obligations dudit Bureau d'intervention et de restitution belge aux régions ainsi qu'à sa liquidation et à sa suppression ;

Sur la proposition de la Ministre de la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Modification 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*

Article 1^{er}. Dans le titre 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, les mots « et d'encadrement » sont abrogés.

Art. 2. Dans l'article 1^{er} du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 11 septembre 2022, les mots « d'encadrement et » ainsi que les mots « et à l'article 2 de l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux » sont abrogés.

Art. 3. Dans l'article 3, alinéa 2, du même arrêté, les mots « et de l'article 14 de l'arrêté royal du 2 octobre 2002 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux » sont abrogés.

Art. 4. A l'article 5, § 2, point b, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 11 septembre 2022, les mots « ou d'encadrement » sont abrogés.

Art. 5. A l'article 5bis, alinéa 1^{er}, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le mot « douze » est remplacé par les mots « vingt-quatre » ;

2° au 1°, le mot « six » est remplacé par le mot « douze », le mot « quatre » est remplacé par le mot « huit » et le mot « deux » est remplacé par le mot « quatre » ;

3° au 2°, le mot « six » est remplacé par le mot « douze ».

Art. 6. Dans l'article 6 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 11 septembre 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 2, dans la première phrase, les mots « des directeurs fonctionnels des services d'encadrement Personnel et Organisation et Budget et Contrôle de la Gestion » sont remplacés par les mots « des

managementfuncties in de functionele diensten Personeel en Organisatie; Begroting en Beheerscontrole en Informatie- en Communicatietechnologie" en worden de woorden "en de staffuncties" opgeheven;

2° In het tweede lid wordt de tweede zin "Voor de weging van respectievelijk de functie van functioneel directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie en Budget en Beheerscontrole, wordt respectievelijk enkel het advies gevraagd van de functionele directeur van de stafdienst Budget en Beheerscontrole en Personeel en Organisatie." vervangen door de zin "Voor de weging van respectievelijk de managementfunctie in de functionele diensten Personeel en Organisatie en Begroting en Beheerscontrole wordt respectievelijk het advies gevraagd van de houder van de managementfunctie in de functionele diensten Personeel en Organisatie en Begroting en Beheerscontrole.";

3° In het derde lid worden de woorden "de functionele directeurs van de stafdiensten Personeel en Organisatie en Budget en Beheerscontrole" vervangen door de woorden "de houders van de managementfuncties in de functionele diensten Personeel en Organisatie, Begroting en Beheerscontrole en Informatie- en Communicatietechnologie".

Art. 7. In artikel 7 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht als volgt:

1° in het eerste lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 september 2022, wordt het woord "telkens" opgeheven;

2° 2° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende:

"Het eerste lid is niet van toepassing wanneer de bovenvermelde managementfunctie niet grondig gewijzigd is.";

3° in het nieuwe derde lid, voorheen het tweede lid, worden de woorden "- en staf" opgeheven.

Art. 8. In de bijlage 1 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht in de Nederlandse versie:

1° Onder criterium 8 "Interactie en het beheer van Human Resources" in de onderverdeling "Geoefend niveau: beïnvloeden en aanvaarding bereiken met gefundeerde argumentatie" voor de interactiefrequentie "Quasi continue - Externe" (evaluatiecode 232) wordt het getal "90" vervangen door "80".

2° Onder criterium 8 "Geavanceerd professioneel niveau: tot beslissingen en overeenkomsten komen in onderhandelingen met uiteenlopende en/of tegengestelde belangen" de interactiefrequentie respectievelijk:

» "Regelmatig - Externe" (evaluatiecode 322) wordt het getal "110" vervangen door "90";

» "Quasi continue - Interne" (evaluatiecode 331) wordt het getal "90" vervangen door "80";

» "Quasi continue - Externe" (evaluatiecode 332) wordt het getal "130" vervangen door "100";

3° Onder criterium 12 "Impact" voor het punt 5 "De gevolgen van de genomen beslissingen binnen de functie hebben een brede maatschappelijk gevolg" wordt het getal "170" vervangen door het getal "190";

4° Onder criterium 12 "Impact" voor het punt 6 "De gevolgen van de genomen beslissingen binnen de functie hebben zeer brede maatschappelijke gevolgen" wordt het getal "210" vervangen door het getal "250".

HOOFDSTUK 2. — Wijziging van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten

Art. 9. Artikel 5 wordt aangevuld met een paragraaf 3, luidende:

"§ 3. De deelname van de kandidaat aan een selectieprocedure voor een managementfunctie zoals bedoeld in §§ 1 en 2 is onverenigbaar met de aanstelling als lid van de selectiecommissie zoals bedoeld in artikel 8, § 1, 2° tot en met 5, indien de voormelde aanstelling plaatsvond binnen de twaalf voorafgaande maanden."

Art. 10. Tussen artikel 5 en artikel 6 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, wordt een artikel 5bis ingevoegd, luidende.

"Art. 5bis. § 1. Kandidaten voor een vergelijkende selectie bedoeld in artikel 5 die eerder de niet-eliminerende verplichte tests bedoeld in artikel 7, § 2, eerste lid hebben afgelegd, behouden de resultaten voor

titulaires des fonctions de management dans les services fonctionnels Personnel et Organisation, Budget et Contrôle de la Gestion et Technologie de l'Information et de la Communication » et les mots « et des fonctions d'encadrement » sont abrogés ;

2° à l'alinéa 2, la deuxième phrase «Pour la pondération de respectivement la fonction de directeur fonctionnel du service d'encadrement Personnel et Organisation et Budget et Contrôle de la Gestion, l'avis du directeur fonctionnel des services d'encadrement Personnel et Organisation et Budget et Contrôle de la Gestion est respectivement demandé. » est remplacée par la phrase « Pour la pondération de respectivement la fonction de management dans les services fonctionnels encadrement Personnel et Organisation et Budget et Contrôle de la Gestion, l'avis titulaire de la fonction de management des services fonctionnels Personnel et Organisation et Budget et Contrôle de la Gestion est respectivement demandé. » ;

3° à l'alinéa 3, les mots « des directeurs fonctionnels des services d'encadrement Personnel et Organisation et Budget et Contrôle de la Gestion » sont remplacés par les mots « des titulaires des fonctions de management dans les services fonctionnels Personnel et Organisation, Budget et Contrôle de la Gestion et Technologie de l'Information et de la Communication ».

Art. 7. Dans l'article 7 du même arrêté royal, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 11 septembre 2022, les mots « à chaque fois » sont abrogés ;

2° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2 :

« L'alinéa 1^{er} n'est pas d'application lorsque la fonction de management susmentionnée n'est pas profondément modifiée. » ;

1° au nouvel alinéa 3, anciennement alinéa 2, les mots «et d'encadrement » sont abrogés.

Art. 8. Dans l'annexe 1^{re} du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes dans la version en langue néerlandaise :

1° Sous le critère 8 "Interactie en het beheer van Human Resources" dans la subdivision «Geoefend niveau: beïnvloeden en aanvaarding bereiken met gefundeerde argumentatie» pour la fréquence d'interaction «Quasi continue - Externe » (code d'évaluation 232) , le chiffre « 90 » est remplacé par « 80 » ;

2° Sous le critère 8 « Geavanceerd professioneel niveau: tot beslissingen en overeenkomsten komen in onderhandelingen met uiteenlopende en/of tegengestelde belangen» pour la fréquence d'interaction respectivement :

» « Regelmatig - Externe» (code d'évaluation 322) le chiffre « 110 » est remplacé par « 90 » ;

» « Quasi continue - Interne » (code d'évaluation 331) le chiffre « 90 » est remplacé par « 80 » ;

» « Quasi continue - Externe » (code d'évaluation 332) le chiffre « 130 » est remplacé par « 100 » ;

3° Sous le critère 12 « Impact » pour le point 5 « De gevolgen van de genomen beslissingen binnen de functie hebben een brede maatschappelijk gevolg» le chiffre « 170 » est remplacé par le chiffre « 190 » ;

4° Sous le critère 12 « Impact » pour le point 6 «De gevolgen van de genomen beslissingen binnen de functie hebben zeer brede maatschappelijke gevolgen» le chiffre « 210 » est remplacé par le chiffre « 250 ».

CHAPITRE 2. — Modification de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation

Art. 9. L'article 5 est complété par un paragraphe 3 rédigé comme suit :

« § 3. La participation du candidat à une procédure de sélection à une fonction de management visé au § 1^{er} et 2, est incompatible avec la désignation comme membre de la commission de sélection visé à l'article 8, § 1^{er}, 2° à 5, dès lors que la désignation visée ci-dessus est intervenue dans les douze mois qui précèdent. ».

Art. 10. Entre l'article 5 et l'article 6 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, modifiés en dernier lieu par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, est inséré un article 5bis rédigé comme suit :

« Art. 5bis. § 1^{er}. Les candidats à une sélection comparative visée à l'article 5 qui ont précédemment effectué les tests obligatoires non éliminatoires visés à l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, en conservent les

die tests gedurende zes maanden vanaf de datum waarop de betrokken tests werden afgelegd volgens de volgende modaliteiten:

- resultaten voor de persoonlijkheids- en integriteitstests voor alle managementfuncties;

- resultaten voor de generieke competentietests voor een managementfunctie die tot eenzelfde niveau behoort.

§ 2. Aan de houder van een managementfunctie die na afloop van zijn mandaat de effectieve eindevaluatievermelding "goed" heeft gekregen wordt door de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning een vrijstelling toegekend voor de in artikel 7, § 3, tweede lid bedoelde proef met de eliminerende tests voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of een lager niveau.

De vrijstelling is geldig voor een duur van drie jaar en wordt van kracht op de dag na het einde van het mandaat van de in het eerste lid bedoelde houder van de managementfunctie.

De houder van een managementfunctie van wie het mandaat van rechtswege is beëindigd in toepassing van artikel 20, § 1, eerste lid, 6° geniet onder dezelfde modaliteiten de in het eerste en tweede lid bedoelde vrijstelling, mits hij bij de laatste evaluatie een effectieve evaluatievermelding "goed" heeft gekregen.

Aan de houders van een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau wordt eveneens een vrijstelling toegekend voor de in artikel 7, § 3, tweede lid bedoelde proef met de eliminerende computergestuurde tests voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of lager niveau."

Art. 11. In artikel 7, § 2 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het vijfde lid worden de woorden "hetzij in groep A "zeer geschikt", hetzij in groep B "geschikt", hetzij in groep C "minder geschikt", hetzij in groep D "niet geschikt" vervangen door de woorden "hetzij in de groep "geschikt", hetzij in de groep "niet geschikt" ;

2° in het zesde lid worden de woorden "in de groep A en de groep B" vervangen door de woorden "in de groep geschikt".

Art. 12. In artikel 8 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid wordt punt 1° als volgt vervangen:

"1° de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning of zijn afgevaardigde, voorzitter;"

2° in paragraaf 1, eerste lid wordt punt 5° aangevuld met de woorden "of die sinds minder dan drie jaar managementfuncties hebben uitgeoefend die minstens gelijkwaardig zijn aan de te begeven managementfunctie en die bij de eindevaluatie de vermelding "goed" hebben kregen.";

3° in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 6°, opgeheven bij koninklijk besluit van 10 april 2014, hersteld als volgt:

"van een plaatsvervanger voor elk van de leden bedoeld in 2° tot 5°. Deze plaatsvervangers worden tegelijk met de effectieve leden benoemd.";

4° in paragraaf 1 wordt het derde lid, vervangen bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, vervangen als volgt:

"De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van effectieve en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 4° en 5°. Het effectief lid bedoeld in het eerste lid, 2° en zijn plaatsvervanger behoren tot een andere taalaanhorigheid dan die van het effectief lid bedoeld in het eerste lid, 3°, en zijn plaatsvervanger. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4° en hun plaatsvervangers, 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°, en hun plaatsvervangers, 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.";

5° in paragraaf 1, vierde lid, worden de woorden "en die van hun plaatsvervangers" ingevoegd tussen de woorden "bedoeld in het eerste lid, 2°, 4° en 5°" en de woorden "worden vastgelegd in samenspraak met";

6° in paragraaf 1, zesde lid worden de woorden "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" vervangen door de woorden "het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning";

résultats, pendant six mois à partir de la date de passation des tests concernés, selon les modalités suivantes :

- résultats des tests de personnalité et d'intégrité pour toute fonction de management ;

- résultats des tests de compétences génériques pour une fonction de management relevant d'un même niveau.

§ 2. Une dispense de l'épreuve des tests éliminatoires visée à l'article 7, § 3, alinéa 2 pour une fonction de management de niveau équivalent ou inférieur est accordée, par le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui, au titulaire d'une fonction de management qui a obtenu à l'issue du mandat la mention finale d'évaluation effective « bon ».

La dispense est valable pour une durée de trois ans et prend effet le jour qui suit la fin du mandat du titulaire de la fonction de management visé à l'alinéa 1^{er}.

Le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en application de l'article 20, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6°, bénéficie, sous les mêmes modalités, de la dispense visée aux alinéas 1^{er} et 2 dès lors qu'il a obtenu une mention d'évaluation effective « bon » lors de la dernière évaluation.

Une dispense de l'épreuve des tests informatisés éliminatoires visée à l'article 7, § 3, alinéa 2, pour une fonction de management de niveau équivalent ou inférieur est également accordée aux titulaires d'une fonction de management de niveau équivalent ou supérieur. ».

Art. 11. Dans l'article 7, § 2, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 5, les mots « soit dans le groupe A " très apte ", soit dans le groupe B " apte ", soit dans le groupe C " moins apte ", soit dans le groupe D " pas apte " » sont remplacés par les mots soit dans le groupe « apte » soit dans le groupe « pas apte » ;

2° à l'alinéa 6 les mots « le groupe A et le groupe B » sont remplacés par les mots « le groupe " apte " ».

Art. 12. Dans l'article 8 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le point 1° est remplacé comme suit :

« 1° du directeur général de la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui ou son délégué, président ; » ;

2° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le point 5° est complété par les mots « ou ayant exercés des fonctions de management au moins équivalentes à la fonction de management à pourvoir depuis moins de trois ans et dont l'évaluation finale est la mention « bon ». » ;

3° au paragraphe 1^{er}, le 6°, abrogé par l'arrêté royal du 10 avril 2014, est rétabli dans la rédaction suivante :

« d'un suppléant pour chacun des membres visés aux 2° à 5°. Ceux-ci sont désignés en même temps que les membres effectifs. » ;

4° au paragraphe 1^{er}, l'alinéa 3, remplacé par l'arrêté royal du 10 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

« La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres effectifs et suppléants de la commission de sélection visés à l'alinéa 1^{er}, 4°, et 5°. Le membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, 2° ainsi que son suppléant sont de l'autre appartenance linguistique que celle du membre effectif visé à l'alinéa 1^{er}, 3° et de son suppléant. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 3° et 4° et leurs suppléants, 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^{er}, 5°, et leurs suppléants, 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. » ;

5° au paragraphe 1^{er}, alinéa 4, les mots « ainsi que ceux de leurs suppléants » sont insérés entre les mots « visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 4° et 5° » et les mots « sont déterminés en concertation avec » ;

6° au paragraphe 1^{er}, alinéa 6, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale » sont remplacés par les mots « la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui » ;

7° in paragraaf 2, eerste lid worden de woorden "De afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" vervangen door de woorden "De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning";

8° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden ", met inbegrip van de plaatsvervangers," ingevoegd tussen de woorden "de samenstelling van de selectiecommissie" en de woorden "aan de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken";

9° in paragraaf 2, tweede lid worden de woorden "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid" vervangen door de woorden "het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning";

10° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

"De kandidaten worden op de hoogte gebracht van hun inschrijving in de groep "geschikt" of de groep "niet geschikt" en van hun rangschikking in de groep "geschikt".

Art. 13. In artikel 8bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, worden de woorden "groep A en, in voorkomend geval, in de groepen A en B tezamen," vervangen door de woorden "de groep "geschikt"".

Art. 14. In artikel 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragrafen 1 en 2 worden de woorden "SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid -" telkens vervangen door de woorden "het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning";

2° in paragrafen 1 en 2 worden de woorden "groep A" telkens vervangen door de woorden "de groep "geschikt"";

3° in paragraaf 2 tussen het tweede lid en het derde lid wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende:

"Het aanvullende gesprek houdt in voorkomend geval rekening met het resultaat van het in artikel 8bis bedoelde assessment center.";

4° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

"Artikel 10, eerste lid wordt toegepast op kandidaten van wie de specifieke competenties en de relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie effectief gevalideerd worden tijdens het bijkomende gesprek."

Art. 15. In artikel 10 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het koninklijk besluit van 6 oktober 2023, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid wordt punt 1° vervangen als volgt:

"voor de functie van voorzitter van het directiecomité en de functie van voorzitter, door de Koning bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel van de betrokken minister en, in voorkomend geval, de betrokken staatssecretaris";

2° paragraaf 1, eerste lid, 2° wordt aangevuld met de woorden "of, in voorkomend geval, de voorzitter";

3° Paragraaf 1 wordt aangevuld met een derde lid, luidende:

In afwijking van het tweede lid, indien:

- het mandaat van de houder van de managementfunctie wordt beëindigd binnen de eerste drie jaar;

- en als voor de betrokken managementfunctie meerdere kandidaten uit de groep "geschikt" zijn geslaagd in het aanvullende gesprek bedoeld in artikel 9;

De bevoegde overheid beslist of ze een nieuw aanvullend gesprek organiseert voor de bovenvermelde kandidaten overeenkomstig de voorwaarden bedoeld in artikel 9.

4° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 16. In hetzelfde besluit wordt na artikel 12 een artikel 12bis ingevoegd luidend:

"Art. 12bis. De houder van een managementfunctie neemt minstens deel aan één selectieprocedure die georganiseerd wordt door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning als jurylid van de in artikel 8

7° au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les mots « L'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « Le directeur général de la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui » ;

8° au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les mots «, en ce compris les suppléants, » sont insérés entre les mots « la composition de la commission de sélection » et les mots « au ministre qui a la fonction publique » ;

9° au paragraphe 2 alinéa 2, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont remplacés par les mots « la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui » ;

10° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit :

« Les candidats sont informés de leur inscription dans le groupe « apte » ou le groupe « pas apte » et de leur classement dans le groupe « apte ».

Art. 13. Dans l'article 8bis du même arrêté, inséré par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, les mots « A, et, le cas échéant dans le groupe A et B confondus, » sont remplacés par les mots « « apte » ».

Art. 14. Dans l'article 9, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, les modifications suivantes sont apportées :

1° aux paragraphes 1^{er} et 2, les mots « SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - » sont à chaque fois remplacés par les mots « la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui » ;

2° aux paragraphes 1^{er} et 2, les mots « groupe A » sont à chaque fois remplacés par les mots « groupe « apte » » ;

3° au paragraphe 2, entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« L'entretien complémentaire prend, le cas échéant, en compte le résultat de l'assessment center visé à l'article 8bis. » ;

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

« Il est fait application de l'article 10, alinéa 1^{er}, pour les candidats dont les compétences spécifiques, les aptitudes relationnelles et les capacités à diriger par rapport à la description de fonction et au profil de compétence afférent à la fonction de management sont effectivement validées lors de l'entretien complémentaire. ».

Art. 15. Dans l'article 10 du même arrêté, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 6 octobre 2023, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le point 1° est remplacé par ce qui suit :

« pour la fonction de président du Comité de direction et la fonction de président, par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur proposition du ministre concerné et, le cas échéant, le secrétaire d'Etat concerné » ;

2° le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, est complété par les mots « ou, le cas échéant, du président » ;

3° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa 3 rédigé comme suit :

Par dérogation à l'alinéa 2, s'il advient :

- qu'il est mis fin dans les trois premières années au mandat du titulaire de la fonction de management ;

- et que pour ladite fonction de management, plusieurs candidats du groupe « apte » ont réussi l'entretien complémentaire visé à l'article 9 ;

L'autorité compétente décide si elle organise à nouveau un entretien complémentaire selon les modalités visées à l'article 9 avec les candidats susmentionnés.

4° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 16. Dans le même arrêté, il est inséré après l'article 12, un article 12bis rédigé comme suit :

« Art. 12bis. Le titulaire d'une fonction de management participe au minimum à une procédure de sélection organisée par la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui comme membre du jury de la commission de

bedoelde selectiecommissie. Als de houder van een managementfunctie, met uitzondering van de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Strategie en Ondersteuning, aan meer dan één selectieprocedure deelneemt, wordt een termijn van minstens negen maanden nageleefd tussen twee deelnames.”.

Art. 17. In artikel 15^{ter} van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 3 juli 2022, worden de woorden “groep A” telkens vervangen door de woorden “de groep “geschikt””.

Art. 18. In artikel 16 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 15 juli 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid wordt in de eerste zin het woord “jaarlijks” vervangen door het woord “tweejaarlijks” en wordt de tweede zin van dit lid wordt opgeheven;

2° het tweede, het derde en het vierde lid worden opgeheven en vervangen door een tweede lid, een derde lid en een vierde lid, luidende:

“De eerste twee evaluatiecycli worden met een tussentijdse evaluatie afgesloten

De laatste evaluatiecyclus wordt afgesloten zes maanden voor het einde van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

In afwijking van het eerste lid en onverminderd het derde lid wordt de houder van een managementfunctie die aan het einde van de evaluatiecyclus de vermelding “te ontwikkelen” krijgt, jaarlijks geëvalueerd.”;

3° in het vijfde lid wordt het woord “evaluatieperiode” vervangen door het woord “evaluatiecyclus”.

Art. 19. In artikel 16^{bis} van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 december 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° het eerste lid wordt met een zin aangevuld, luidende::

“In voorkomend geval wordt rekening gehouden met de opvolging van de aanbevelingen in auditrapporten van de bevoegde controleactoren die hebben geleid tot een wijziging van het bovenvermelde operationele plan.”;

2° er wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:

“Tijdens de evaluatie wordt een enquête georganiseerd onder de verschillende stakeholders zoals de klanten, de medewerkers of de peers.”.

Art. 20. In artikel 17 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 december 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “en dit onverminderd elk informeel gesprek,” ingevoegd tussen de woorden “telkens wanneer dat noodzakelijk blijkt,” en het woord “functioneringsgesprekken”;

2° het tweede lid wordt aangevuld met de volgende zin: “Er wordt eventueel een ontwikkelingstraject voor de houder van de managementfunctie, zoals bepaald in artikel 17^{ter}, ingevoerd.”.

Art. 21. In hoofdstuk IV, afdeling 4 wordt onderafdeling 2 als volgt hernoemd: “Het evaluatiecyclusgesprek”.

Art. 22. Artikel 17^{bis} van hetzelfde koninklijk besluit wordt vervangen als volgt:

« Art. 17^{bis}. § 1. Tijdens de evaluatiecyclus vindt er een evaluatiecyclusgesprek plaats.

Het evaluatiecyclusgesprek omvat twee luiken:

1° de planning;

2° de balans.

§ 2. De planning tijdens het evaluatiecyclusgesprek beoogt de vertaling naar meetbare criteria van de aan de houder van de managementfunctie toevertrouwde strategische en operationele doelstellingen die in het strategisch plan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11^{bis}, werden vastgelegd.

§ 3. De balans tijdens het evaluatiecyclusgesprek beoogt de evaluatie van de aan de houder van de managementfunctie toevertrouwde strategische en operationele doelstellingen die in het strategisch plan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11^{bis}, werden vastgelegd en voor de betrokken evaluatiecyclus werden gepland.

§ 4. Onverminderd bovengenoemde § 2 en § 3 wordt er eventueel een ontwikkelingstraject, zoals bepaald in artikel 17^{ter}, ingevoerd.

sélection visée à l’article 8. S’il advient que le titulaire d’une fonction de management, à l’exception du directeur général de la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui, participe à plus d’une procédure de sélection, un délai de neuf mois minimum est respecté entre deux participations. ».

Art. 17. Dans l’article 15^{ter} du même arrêté, inséré par l’arrêté royal du 3 juillet 2022, les mots « groupe A » sont à chaque fois remplacés par les mots « groupe « apte » ».

Art. 18. Dans l’article 16 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 15 juillet 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l’alinéa 1^{er}, dans la première phrase, le mot « annuellement » est remplacé par les mots « tous les deux ans » et la seconde phrase de cet alinéa est abrogée ;

2° les alinéas 2, 3 et 4 sont abrogés et remplacés par un alinéa 2, un alinéa 3 et un alinéa 4 rédigés comme suit ;

« Les deux premiers cycles d’évaluation sont sanctionnés par une évaluation intermédiaire.

Le dernier cycle d’évaluation se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale.

Par dérogation à l’alinéa 1^{er} et sans préjudice de l’alinéa 3, le titulaire d’une fonction de management qui obtient la mention « à développer » en fin de cycle d’évaluation est évalué annuellement. » ;

3° à l’alinéa 5, les mots « de la période » sont remplacés par les mots « du cycle ».

Art. 19. Dans l’article 16^{bis} du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 21 décembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° l’alinéa 1^{er} est complété par une phrase rédigée comme suit :

« Le cas échéant, est pris en considération le suivi des recommandations des rapports d’audits des services de contrôle compétents qui ont conduit à une modification du plan opérationnel susmentionné. » ;

2° il est inséré un alinéa 2 rédigé comme suit :

« Lors de l’évaluation, une enquête est organisée auprès des différentes parties prenantes telles que les clients, les collaborateurs ou les pairs. ».

Art. 20. Dans l’article 17 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 21 décembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l’alinéa 1^{er}, sont insérés, entre les mots « chaque cycle d’évaluation, » et les mots « des entretiens de fonctionnement », les mots « et, ce, sans préjudice de tout entretien informel, » ;

1° l’alinéa 2 est complété par la phrase suivante : « Un trajet de développement du titulaire de la fonction de management tel que défini dans l’article 17^{ter} est, le cas échéant, mis en place. ».

Art. 21. Dans le chapitre IV, section 4, la sous-section 2 est renommée comme suit : « De l’entretien de cycle d’évaluation ».

Art. 22. L’article 17^{bis} du même arrêté royal est remplacé ce qui suit :

“Art. 17^{bis}. § 1. Un entretien de cycle d’évaluation a lieu au cours d’un cycle d’évaluation.

L’entretien de cycle d’évaluation comprend deux volets :

1° la planification ;

1° le bilan.

§ 2. Lors de l’entretien de cycle d’évaluation, la planification vise à traduire en critères mesurables les objectifs stratégiques et opérationnels définis dans le plan stratégique et le plan opérationnel visés à l’article 11^{bis} qui ont été confiés au titulaire de la fonction de management.

§ 3. Lors de l’entretien de cycle d’évaluation, le bilan vise à l’évaluation des objectifs stratégiques et opérationnels définis dans le plan stratégique et le plan opérationnel visés à l’article 11^{bis} confiés au titulaire de la fonction de management et planifiés pour le cycle d’évaluation concerné.

§ 4. Sans préjudice des § 2 et § 3 susmentionnés, un trajet de développement tel que défini à l’article 17^{ter} est, le cas échéant, mis en place.

§ 5. Aan het einde van elke evaluatiecyclus nodigt de eerste evaluator de houder van de managementfunctie uit voor het evaluatiecyclusgesprek.

De tweede evaluator alsook een door de eerste evaluator aangevozen secretaris kunnen aan dat evaluatiecyclusgesprek deelnemen.

In elk geval vindt er vóór het evaluatiecyclusgesprek overleg plaats tussen de eerste en de tweede evaluator.

§ 6. Ter voorbereiding van de balans die tijdens het evaluatiecyclusgesprek wordt opgemaakt, maakt de houder van de managementfunctie een zelfevaluatie die rekening houdt met de gegevens uit de enquête onder de stakeholders. Deze wordt ten laatste twintig werkdagen vóór de vastgestelde datum van het evaluatiecyclusgesprek aan de eerste evaluator bezorgd.

§ 7. De eerste evaluator bereidt het evaluatiecyclusgesprek voor door de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie te toetsen op consistentie en onderbouwing. Hij vergelijkt ze met de elementen waarover hij beschikt, die resulteren uit feiten en geobserveerd gedrag tijdens de dagelijkse opvolging van het functioneren van de geëvalueerde. Bovendien verzamelt hij alle bijkomende informatie die kan bijdragen tot een billijke en objectieve evaluatie.

§ 8. Wanneer meerdere ministers en/of staatssecretarissen bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van een voorzitter van een directiecomité of van een voorzitter maakt de eerste evaluator de zelfevaluatie over aan de betrokken ministers en/of staatssecretarissen en vraagt hij hun advies. Als dit advies niet binnen de tien werkdagen wordt bezorgd, is het niet meer vereist.

Als de betrokken ministers en/of staatssecretarissen dat wensen, wonen zij het evaluatiecyclusgesprek bij.

§ 9. Een extern bureau verleent bijstand aan de in artikel 16ter gedefinieerde evaluatieactoren. Het externe bureau verleent in dit verband rechtstreekse ondersteuning aan de eerste evaluator. Dit ondersteunt hem bij de beoordeling van de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie. Daartoe verzamelt het bureau alle bijkomende of tegenstrijdige informatie inzake de evaluatie-elementen vermeld in artikel 16bis en houdt het rekening met de gegevens van de enquête onder de stakeholders die betrokken zijn bij de uitvoering van de mandaatfunctie bedoeld in artikel 16bis, tweede lid. Het bereidt het evaluatiecyclusgesprek voor en structureert het en het staat in voor de opvolging ervan.

Het externe bureau verleent bijstand voor elke evaluatiecyclus van de voorzitter van het directiecomité of van de voorzitter tijdens zijn mandaat. Voor de managementfuncties N-1 en N-2 is de bijstand van het externe bureau facultatief.”.

Art. 23. Tussen artikel 17bis en artikel 18 van hetzelfde besluit wordt een artikel ingevoegd, luidende:

“Art. 17ter. § 1. Het ontwikkelingstraject is een begeleiding op maat van de houder van een managementfunctie die voldoet aan behoeften die door de eerste evaluator zijn vastgesteld bij het evaluatiecyclusgesprek en die voortvloeien uit:

- de balans van de realisaties bedoeld in artikel 17bis, § 3; bij de balans wordt rekening gehouden met de bijdrage van de houder van de managementfunctie aan de realisatie van de transversale doelstellingen die tijdens de planning zijn vastgesteld;

- de noodzaak om professionele competenties te ontwikkelen;

- de verwachtingen en bevindingen van de verschillende groepen stakeholders.

§ 2. Het ontwikkelingstraject stoept op een schriftelijk akkoord tussen de eerste evaluator en de houder van de managementfunctie dat, op basis van de vastgestelde behoeften, op zijn minst het volgende vaststelt:

- a. de te bereiken ontwikkelingsdoelstelling(en);

- a. de te prefereren voorstellen voor leeroplossingen om bij te dragen tot de verwachte competentieontwikkeling en de bijbehorende planning.

Het ontwikkelingstraject houdt rekening met de evaluatiecyclus van de houder van de managementfunctie.

Het ontwikkelingstraject duurt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

Onverminderd het derde lid kan de duur van het ontwikkelingstraject slechts een keer worden aangepast.

Het ontwikkelingstraject kan in onderling akkoord op elk moment worden stopgezet.”.

§ 5. A la fin de chaque cycle d'évaluation, le premier évaluateur invite le titulaire de la fonction de management à l'entretien de cycle d'évaluation.

Le deuxième évaluateur ainsi qu'un secrétaire désigné par le premier évaluateur peuvent assister à cet entretien de cycle d'évaluation.

Dans tous les cas, le premier et le deuxième évaluateur se concertent préalablement à l'entretien de cycle d'évaluation.

§ 6. En préparation au bilan effectué lors de l'entretien de cycle d'évaluation, le titulaire de la fonction de management établit une auto-évaluation qui prend en compte des données issues de l'enquête auprès des parties prenantes. Celle-ci est transmise au premier évaluateur au plus tard vingt jours ouvrables avant la date programmée de l'entretien de cycle d'évaluation.

§ 7. Le premier évaluateur prépare l'entretien de cycle d'évaluation en analysant l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management en termes de consistance et de fondement. Il la confronte aux éléments en sa possession et découlant de faits et comportements observés dans le suivi quotidien du fonctionnement de l'évalué. Il collecte en outre toute information complémentaire pouvant contribuer à une évaluation équitable et objective.

§ 8. Lorsque plusieurs ministres et/ou secrétaires d'Etat sont compétents pour le secteur d'activité d'un président de comité de direction ou d'un président, le premier évaluateur transmet aux ministres et/ou secrétaires d'Etat concernés l'auto-évaluation et sollicite leur avis. Si cet avis n'est pas donné dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis.

Si les ministres et/ou secrétaires d'Etat concernés le souhaitent, ils assistent à l'entretien de cycle d'évaluation.

§ 9. Un bureau externe assiste les acteurs de l'évaluation définis à l'article 16ter. Dans ce cadre, le bureau externe apporte un soutien direct au premier évaluateur. Il l'appuie pour juger l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management. Il collecte, à cette fin, toute information complémentaire ou contradictoire concernant les éléments d'évaluation énoncés à l'article 16bis et prend en compte les données de l'enquête auprès des parties prenantes à l'exécution de la fonction à mandat visées à l'article 16bis, alinéa 2. Il prépare, structure l'entretien de cycle d'évaluation et en assure le suivi.

Le bureau externe assiste pour tout cycle d'évaluation du Président du comité de direction ou du président au cours de son mandat. Pour les fonctions de management N-1 et N-2, l'assistance du bureau externe est facultative. ».

Art. 23. Entre l'article 17bis et l'article 18 du même arrêté royal est inséré un article rédigé comme suit :

“Art. 17ter. § 1. Le trajet de développement est un accompagnement sur mesure du titulaire d'une fonction de management qui répond à des besoins constatés, par le premier évaluateur, lors de l'entretien de cycle d'évaluation, et qui font suite :

- au bilan des réalisations visé à l'article 17bis, § 3 ; ce bilan prend en compte la contribution du titulaire de la fonction de management à la réalisation des objectifs transversaux définis lors de la planification ;

- à la nécessité de développement de compétences professionnelles;

- aux attentes et aux résultats provenant des différents groupes de parties prenantes.

§ 2. Le trajet de développement repose sur un accord écrit entre le premier évaluateur et le titulaire de la fonction de management qui identifie, sur base des besoins constatés, au minimum :

- a. le ou les objectifs de développement à atteindre ;

- a. les propositions de solutions d'apprentissage à privilégier pour contribuer au développement attendu des compétences ainsi que la planification qui y est liée.

Le trajet de développement tient compte du cycle d'évaluation du titulaire de la fonction de management.

Le trajet de développement a une durée minimum de six mois et de maximum 12 mois.

Sans préjudice de l'alinéa 3, la durée du trajet de développement n'est adaptable qu'une fois.

Il peut être mis fin de commun accord à tout moment au trajet de développement. ».

Art. 24. In artikel 18 van hetzelfde koninklijk besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 4 wordt het woord “uitstekend,” opgeheven en de woorden “voldoet aan de verwachtingen” worden door het woord “goed” vervangen.

2° in paragraaf 6 wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:

“Onverminderd artikel 16bis krijgt de houder van een managementfunctie een in artikel 17ter bedoeld ontwikkelingstraject als er tijdens het evaluatiecyclusgesprek ontwikkelingspunten worden vastgesteld.”;

3° in paragraaf 7 worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” door het woord “goed” vervangen;

4° paragraaf 7bis, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, wordt opgeheven en vervangen als volgt:

“De evaluatie van de doelstellingen die zijn vastgelegd in het strategisch plan en het operationeel plan bedoeld in artikel 11bis en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie is toevertrouwd aan de houder van de managementfunctie, omvat de planning die overeenkomstig artikel 17bis, § 1 en § 2 wordt uitgevoerd.”;

5° In paragraaf 9 worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” door het woord “goed” vervangen.

Art. 25. In artikel 18bis, § 1, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt een 3bis° ingevoegd, luidende:

“3bis° de planning van de doelstellingen per evaluatiecyclus die in toepassing van punt 3° wordt uitgevoerd en, in voorkomend geval het in artikel 17ter bedoelde ontwikkelingstraject.”;

Art. 26. In artikel 19 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het woord “uitstekend” door het woord “goed” vervangen;

2° in paragraaf 2 worden de woorden “of -3” telkens opgeheven en wordt het woord “uitstekend” door het woord “goed” vervangen;

3° in paragraaf 2, derde lid wordt het woord “zes” vervangen door het woord “vijf”.

Art. 27. In artikel 20, § 4, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het tweede lid wordt het woord “maximale” geschrapt;

2° tussen het tweede en het derde lid wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende:

“Onverminderd het tweede lid, blijft de premie behouden totdat er een nieuwe mandaathouder is aangesteld.”.

Art. 28. In het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten wordt een artikel 20bis ingevoegd, luidende:

“Art. 20bis. § 1. Aan het einde van het mandaat wordt een outplacement georganiseerd op verzoek van:

1° ofwel de voormalige houder van de managementfunctie die de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigt;

2° ofwel de voormalige houder van een managementfunctie die geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst heeft in het federaal openbaar ambt.

Om outplacement te genieten moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

1° geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen hoofdactiviteit als zelfstandige uitoefenen;

3° niet in dienst zijn als ambtenaar bij een overheidsdienst.

§ 2. De houder van de managementfunctie bedoeld in § 1, eerste lid dient uiterlijk binnen een maand na afloop van zijn mandaat zijn aanvraag voor outplacement in bij het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling begeleidt de federale diensten bij de invoering van het outplacement.

Het outplacement eindigt zodra niet wordt voldaan aan een van de in § 1, tweede lid bedoelde voorwaarden.

Art. 24. Dans l'article 18 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 4, le mot « excellent, » est abrogé et les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

2° dans le paragraphe 6, est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

« Sans préjudice de l'article 16bis, lorsque des points de développement sont identifiés lors de l'entretien de cycle d'évaluation, le titulaire d'une fonction de management bénéficie d'un trajet de développement visé à l'article 17ter. » ;

3° au paragraphe 7, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

4° le paragraphe 7bis, modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

« L'évaluation des objectifs fixés dans le plan stratégique et le plan opérationnel visés à l'article 11bis, et dont la responsabilité de réalisation est confiée au titulaire de la fonction de management intègre la planification réalisée conformément à l'article 17bis, § 1^{er} et § 2. » ;

5° au paragraphe 9, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon ».

Art. 25. Dans l'article 18bis, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du même arrêté, est inséré un 3bis° rédigé comme suit :

“ 3bis° la planification des objectifs par cycle d'évaluation qui est effectuée en application du point 3° et, le cas échéant le trajet de développement visé à l'article 17ter ; ».

Art. 26. Dans l'article 19 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, le mot « excellent » est remplacé par le mot « bon » ;

1° au paragraphe 2, les mots « ou - 3 » sont chaque fois abrogés et le mot « excellent » est remplacé par le mot « bon » ;

2° au paragraphe 2, alinéa 3, le mot « six est remplacé par le mot « cinq ».

Art. 27. Dans l'article 20, § 4, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 2, le mot « maximale » est abrogé ;

2° entre l'alinéa 2 et l'alinéa 3, est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Sans préjudice de l'alinéa 2, la prime est prolongée jusqu'à la désignation effective d'un titulaire dans la fonction de management. ».

Art. 28. Dans l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation, il est inséré un article 20bis rédigé comme suit :

« Art. 20bis. § 1. Au terme du mandat, est organisé un outplacement, à la demande soit :

1° de l'ancien titulaire de la fonction de management qui, met un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

1° de l'ancien titulaire d'une fonction de management qui n'a pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

Les conditions suivantes sont requises pour bénéficier de l'outplacement :

1° ne pas avoir conclu un contrat de travail ;

2° ne pas exercer une activité principale en tant qu'indépendant ;

3° ne pas être en service comme agent dans un service public.

§ 2. Le titulaire de la fonction de management visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er} introduit sa demande d'outplacement au plus tard dans le mois qui suit la fin de son mandat auprès de la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui.

La Direction générale Recrutement et Développement accompagne les services fédéraux dans la mise en place de l'outplacement.

L'outplacement prend fin dès qu'une des conditions visées au § 1^{er}, alinéa 2 n'est pas remplie.

De in § 1 bedoelde houder van de managementfunctie brengt de bevoegde overheid en het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning op de hoogte van elke wijziging in zijn beroepssituatie.

§ 3. Onder outplacement wordt verstaan een reeks diensten en adviezen aan de in het eerste lid bedoelde houder van het mandaat om de kansen te verbeteren om sneller een betrekking of een beroepsactiviteit te vinden.

Het outplacement met een maximale duur van twaalf maanden maakt het voorwerp uit van een schriftelijk akkoord.

§ 4. De houder van een managementfunctie van wie het mandaat van rechtswege is beëindigd in toepassing van artikel 20, § 1, eerste lid, 6° geniet onder dezelfde modaliteiten het in deze paragraaf bedoelde outplacement.”.

Art. 29. In artikel 21, § 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het derde lid worden de woorden “bij de eindevaluatie, bij de derde, vierde of vijfde tussentijdse evaluatie of bij de eerste of tweede tussentijdse evaluatie,” vervangen door de woorden “bij de eindevaluatie, bij de tweede tussentijdse evaluatie of bij de eerste tussentijdse evaluatie”;

2° tussen het derde en het vierde lid wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende:

“Indien artikel 16 lid 4 wordt toegepast en aan het einde van de jaarlijkse evaluatiecyclus volgend op de eerste evaluatiecyclus of, in voorkomend geval, aan het einde van de jaarlijkse evaluatiecyclus voorafgaand aan de laatste evaluatiecyclus een vermelding “onvoldoende” wordt toegekend, ontvangt de houder van een managementfunctie driemaal of zesmaal de beëindigingsvergoeding overeenkomstig het eerste en het tweede lid.”.

Art. 30. In artikel 24 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” telkens dat nodig is vervangen door het woord “goed” en worden de woorden “”uitstekend” of ”” opgeheven;

2° in paragraaf 4, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, wordt het eerste lid opgeheven;

3° in paragraaf 4, tweede lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” vervangen door het woord “goed”;

4° in paragraaf 6, worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” vervangen door het woord “goed”;

5° in paragraaf 6 worden de woorden “de laatste twee evaluaties” vervangen door de woorden “zijn evaluatie”;

6° na paragraaf 6 worden twee paragrafen 7 en 8 ingevoegd, luidende:

“§ 7. “Het bedrag van de herintegratievergoeding wordt in mindering gebracht met een bedrag dat overeenstemt met de kosten van het outplacement bedoeld in artikel 20bis, § 1.

§ . 8. De herintegratievergoeding die berekend wordt volgens de modaliteiten van bovenvermelde § 3 wordt in voorkomend geval toegekend aan het niet onder artikel 13 vallende personeelslid dat na uitoefening van een mandaat in een managementfunctie herintegreert naar een betrekking bij het federaal openbaar ambt.”.

Art. 31. In artikel 24bis van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het vijfde lid wordt de volgende zin ingevoegd tussen de woorden “in de zin van het derde lid.” en de woorden “Indien de betrokkene”:

“De betrokkene, die verklaart geen beroepsinkomen te hebben en arbeidsgeschikt is, heeft slechts recht op de beëindigingsvergoeding indien hij effectief de nodige inspanningen heeft geleverd om een nieuwe betrekking te vinden.”;

2° In het zesde lid worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” vervangen door het woord “goed”.

Art. 32. In artikel 25 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022 wordt het woord “minimaal” opgeheven en worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” vervangen door het woord “goed”;

Le titulaire de la fonction de management visé au § 1^{er} informe l'autorité compétente et la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui de tout changement dans sa situation professionnelle.

§ 3. L'outplacement s'entend comme un ensemble de services et de conseils au titulaire du mandat visé à l'alinéa 1^{er} afin de renforcer les opportunités de retrouver plus rapidement un emploi ou une activité professionnelle.

L'outplacement d'une durée maximum de douze mois fait l'objet d'un accord écrit.

§ 4. Le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en application de l'article 20, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 6°, bénéficie, selon les mêmes modalités, de l'outplacement visé au présent paragraphe. ».

Art. 29. Dans l'article 21, § 3, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 3, les mots « 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 » sont remplacés par les mots « lors de l'évaluation finale, lors de la deuxième évaluation intermédiaire ou lors de la première évaluation intermédiaire » ;

2° est inséré entre l'alinéa 3 et l'alinéa 4, un alinéa rédigé comme suit :

“S'il est fait application de l'article 16, alinéa 4, et que la mention « insuffisant » est attribuée au terme du cycle d'évaluation annuel suivant le premier cycle d'évaluation ou, le cas échéant, lors de cycle d'évaluation annuel précédant le cycle d'évaluation finale, le titulaire de management obtient trois fois ou six fois l'indemnité de départ conformément aux alinéas 1^{er} et 2. ».

Art. 30. Dans l'article 24 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, les mots « répond aux attentes » sont remplacés chaque fois que nécessaire par le mot « bon » ; et les mots « à la mention « excellent » ou » sont abrogés ;

2° au paragraphe 4, modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, le premier alinéa est abrogé ;

3° au paragraphe 4, alinéa 2, modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ; 4

4° au paragraphe 6, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

5° au paragraphe 6, les mots “des deux dernières évaluations » sont remplacés par les mots « de son évaluation » ;

6° il est inséré deux paragraphes 7 et 8 après le paragraphe 6 rédigé comme suit :

« § 7. Le montant de l'indemnité de réintégration est diminué d'un montant correspondant aux coûts de l'outplacement visé à l'article 20bis, § 1^{er}.

§ . 8. L'indemnité de réintégration calculée selon les modalités prévues au § 3 susmentionné est, le cas échéant, octroyée au membre du personnel non visé par l'article 13 qui réintègre, à la suite d'un mandat exercé dans une fonction de management, un emploi au sein de la fonction publique fédérale. ».

Art. 31. Dans l'article 24bis du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 5, est inséré entre les mots « au sens de l'alinéa 3. » et les mots « Si l'intéressé », une phrase rédigée comme suit :

« L'intéressé qui déclare n'avoir aucun revenu professionnel et qui est apte au travail, n'a droit à l'indemnité de départ que s'il a effectivement consenti les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi. » ;

2° à l'alinéa 6, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon ».

Art. 32. Dans l'article 25 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, les mots « au minimum » sont abrogés, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

2° in het vijfde lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” vervangen door het woord “goed”.

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van het koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*

Art. 33. In artikel 14 van het koninklijk besluit van 19 maart 2003 tot vaststelling van het organieke statuut van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste streepje worden de woorden “directeur/directrice” vervangen door de woorden “administrateur/ administratrice-generaal”;

2° in het tweede streepje worden de woorden “directeur/directrice” vervangen door de woorden “administrateur/administratrice-generaal”.

HOOFDSTUK 4. — *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*

Art. 34. In het opschrift 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 woorden “- en staf” opgeheven.

Art. 35. Artikel 1 van hetzelfde besluit, laatstelijk gewijzigd bij het besluit van 26 mei 20022 wordt vervangen als volgt:

« Art. 1. Dit besluit is van toepassing op de hierna opgesomde instellingen van openbaar nut:

- 1° het Federaal Agentschap voor de Opvang van Asielzoekers;
- 2° het Federaal Agentschap voor Geneesmiddelen en Gezondheidsproducten;
- 3° het Federaal Planbureau;
- 4° de Regie der Gebouwen;
- 5° het Agentschap voor de oproepen tot de hulpdiensten;
- 6° het Nationaal Geografisch Instituut;
- 7° de Centrale Dienst voor Sociale en Culturele Actie van het Ministerie van Defensie;
- 8° het War Heritage Institute;
- 9° het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;
- 10° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Art. 36. In artikel 2 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 31 maart 2014 worden de volgende wijzigingen aangebracht

1° In het eerste lid worden de woorden “SELOR”: Selectiebureau van de Federale Overheid” opgeheven;

2° het wordt aangevuld met een paragraaf die luidt als volgt:
“Het gebruik van de mannelijke vorm in dit besluit is gemeenschapslachtig.”.

Art. 37. In de titel van hoofdstuk II van hetzelfde besluit worden de woorden “- of staf” opgeheven.

Art. 38. Artikel 3 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“§ 1. Voor zover de weging van de managementfunctie van administrateur-generaal of van directeur-generaal minstens leidt tot klasse 3 in toepassing van artikel 17, paragrafen 2 en 3 van dit besluit, kunnen volgens de bewoordingen van de oprichtingswet van de instelling de volgende managementfuncties uitgeoefend worden in de beheersdiensten en in de functionele diensten:

- 1° administrateur-generaal of directeur-generaal;
- 2° adjunct-administrateur-generaal of adjunct-directeur-generaal;
- 3° de managementfunctie -1;
- 4° de managementfunctie -2.

Ze zijn gerangschikt in vier groepen, in de onderstaande hiërarchische volgorde:

- 1° administrateur-generaal of directeur-generaal;
- 2° adjunct-administrateur-generaal of adjunct-directeur-generaal;
- 3° de managementfunctie -1;
- 4° de managementfunctie -2.

2° à l’alinéa 5, modifié par l’arrêté royal du 20 décembre 2022, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon ».

CHAPITRE 3. — *Modifications de l’arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes*

Art. 33. Dans l’article 14 de l’arrêté royal du 19 mars 2003 fixant le statut organique de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, les modifications suivantes sont apportées :

1° au premier tiret, le mot « directeur-trice » est remplacé par le mot « administrateur/administratrice général » ;

2° au second tiret, le mot « directeur-trice » est remplacé par le mot « administrateur/administratrice général ».

CHAPITRE 4. — *Modifications 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*

Art. 34. Dans l’intitulé 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 mots « et d’encadrement » sont abrogés.

Art. 35. L’article 1^{er} du même arrêté modifié en dernier lieu par l’arrêté du 26 mai 2022 est remplacé par ce qui suit :

« Art. 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux organismes d’intérêt public énumérés ci-après :

- 1° l’Agence fédérale d’accueil des Demandeurs d’Asile;
- 2° l’Agence fédérale des médicaments et des produits de santé ;
- 3° le Bureau fédéral du Plan ;
- 4° la Régie des Bâtiments ;
- 5° l’Agence des appels aux services de secours ;
- 6° l’Institut géographique national ;
- 7° l’Office central d’action sociale et culturelle du Ministère de la Défense ;
- 8° le War Heritage Institute ;
- 9° l’Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire ;
- 10° l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes.

Art. 36. Dans l’article 2 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 31 mars 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l’alinéa 1^{er}, les mots « SELOR » : Bureau de Sélection de l’administration fédérale » sont abrogés ;

2° il est complété par un alinéa rédigé comme suit :
« L’usage du masculin dans le présent arrêté est épïcène. ».

Art. 37. Dans le titre du chapitre II du même arrêté, les mots « ou d’encadrement » sont abrogés.

Art. 38. L’article 3 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Pour autant que la pondération de la fonction de management d’administrateur général ou de directeur général aboutisse au moins à la classe 3 en application de l’article 17, paragraphes 2 et 3 du présent arrêté, les fonctions de management qui s’exercent dans les services de gestion et dans les services fonctionnels sont, selon les termes de la loi de création de l’organisme, les suivantes :

- 1° administrateur général ou directeur général ;
- 2° administrateur général adjoint ou directeur général adjoint ;
- 3° la fonction de management -1 ;
- 4° la fonction de management -2.

Ils sont classés dans quatre groupes, dans l’ordre hiérarchique ci-après :

- 1° administrateur général ou directeur général ;
- 2° administrateur général adjoint ou directeur général adjoint ;
- 3° la fonction de management -1 ;
- 4° la fonction de management -2.

§ 2. Voor de volgende domeinen kunnen de managementfuncties gecreëerd worden in de functionele diensten:

- 1° Personeel en Organisatie;
- 2° Budget en Beheerscontrole;
- 3° Informatie- en Communicatietechnologie.

Er kunnen verschillende in het eerste lid bedoelde domeinen in één managementfunctie gecombineerd worden op voorstel van de betrokken minister.

De managementfuncties -1 bedoeld in deze paragraaf rapporteren rechtstreeks aan de administrateur-generaal of de directeur-generaal of aan de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal. De managementfuncties -2 rapporteren aan de managementfuncties -1 waaronder ze vallen en, in voorkomend geval, aan de administrateur-generaal of de directeur-generaal of aan de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal.

§ 2 bis. Als er managementfuncties in de beheersdiensten worden gecreëerd kan het aantal managementfuncties in de functionele diensten niet groter zijn dan dit aantal in de beheersdiensten.

§ 3. De functie van adjunct-administrateur-generaal of van adjunct-directeur-generaal, alsook het aantal managementfuncties worden vastgesteld door de Koning, bij een in Ministerraad overlegd besluit en met het akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en van Begroting.

§ 4. De managementfuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat, dit wil zeggen een tijdelijke aanduiding die hernieuwbaar is overeenkomstig artikel 10."

Art. 39. In de titel van hoofdstuk III van hetzelfde besluit worden de woorden " - en staf" opgeheven.

Art. 40. In artikel 4 van hetzelfde besluit worden de woorden " - of staf" opgeheven.

Art. 41. In artikel 5 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden " -1 en voor een staffunctie" opgeheven;

2° in paragraaf 2 worden de eerste twee zinnen vervangen door de volgende zinnen:

"De kandidaten voor een functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal moeten een managementervaring van minstens acht jaar hebben of een beroepservaring van minstens acht jaar, waarvan minstens drie jaar managementervaring en minstens drie jaar specifieke ervaring. De kandidaten voor een managementfunctie -1 en -2 moeten een managementervaring van minstens zes jaar hebben of een beroepservaring van minstens zes jaar, waarvan minstens twee jaar managementervaring en minstens twee jaar specifieke ervaring."

3° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

"De jaren gepresteerd in de klassen A3, A4 en A5 worden gelijkgesteld met de jaren managementervaring.

"Een jaar dat wordt aangerekend als managementervaring kan niet worden meegeteld als een jaar specifieke ervaring, als het de uitoefening van dezelfde functie in dezelfde periode betreft.

De specifieke ervaring heeft betrekking op een ervaring in de technische activiteitsdomeinen die verband houden met de vacante managementfunctie."

?

"§ 4. De deelname van de kandidaat aan een selectieprocedure voor een managementfunctie zoals bedoeld in §§ 1 en 2 is onverenigbaar met de aanstelling als lid van de selectiecommissie zoals bedoeld in artikel 8, § 1, 2° tot en met 5, indien de voormelde aanstelling plaatsvond binnen de twaalf voorafgaande maanden."

Art. 42. Tussen artikel 5 en artikel 6 van hetzelfde besluit wordt een artikel 5bis ingevoegd, luidende:

"Art. 5bis. § 1. Kandidaten voor een vergelijkende selectie bedoeld in artikel 5 die eerder de niet-eliminierende verplichte tests bedoeld in artikel 7, § 2, eerste lid hebben afgelegd, behouden de resultaten voor die tests gedurende zes maanden vanaf de datum waarop de betrokken tests werden afgelegd volgens de volgende modaliteiten:

- resultaten voor de persoonlijkheids- en integriteitstests voor alle managementfuncties;
- resultaten voor de generieke competentietests voor een managementfunctie die tot eenzelfde niveau behoort.

§ 2. Les fonctions de management dans les services fonctionnels peuvent être créées pour les domaines suivants :

- 1° Personnel et Organisation ;
- 2° Budget et Contrôle de la Gestion ;
- 3° Technologie de l'Information et de la Communication.

Plusieurs domaines visés à l'alinéa 1^{er} peuvent être combinés dans une même fonction de management sur proposition du ministre concerné.

Les fonctions de management -1 visées au présent paragraphe rapportent directement à l'administrateur général ou au directeur général ou à l'administrateur général adjoint ou au directeur général adjoint. Les fonctions de management -2 rapportent aux fonctions de management -1 dont ils dépendent et, le cas échéant, à l'administrateur général ou au directeur général ou à l'administrateur général adjoint ou au directeur général adjoint.

§ 2 bis. Si des fonctions de management sont créées dans des services de gestion, le nombre de fonction de management dans les services fonctionnels ne peut dépasser de celui des services de gestion.

§ 3. La fonction d'administrateur général adjoint ou de directeur général adjoint, ainsi que le nombre des fonctions de management sont fixés par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres et moyennant l'accord des Ministres de la Fonction publique et du Budget.

§ 4. Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 10. ».

Art. 39. Dans le titre du chapitre III du même arrêté, les mots « et d'encadrement » sont abrogés.

Art. 40. Dans l'article 4 du même arrêté, les mots « ou d'encadrement » sont abrogés.

Art. 41. Dans l'article 5 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots «,-1 et pour une fonction d'encadrement, » sont abrogés ;

2° dans le paragraphe 2, les deux premières phrases sont remplacées par les phrases suivantes :

« Les candidats à une fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur général et de directeur général adjoint doivent posséder une expérience de management d'au moins huit ans ou avoir une expérience professionnelle d'au moins huit ans dont au moins trois ans d'expérience de management et au moins trois ans d'expérience spécifique. Les candidats à une fonction de management -1 et -2 doivent posséder une expérience de management d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle d'au moins six ans dont au moins deux ans d'expérience de management et au moins deux ans d'expérience spécifique. »

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

« Les années prestées dans les classes A3, A4 et A5 sont assimilés à aux années d'expérience de management.

Une année prise en compte au titre d'expérience de management ne peut être comptabilisée au titre d'une année d'expérience spécifique dès lors qu'elle vise l'exercice de la même fonction sur la même période.

L'expérience spécifique vise une expérience dans les domaines techniques d'activités qui sont en lien avec la fonction de management à pourvoir. » ;

4° l'article 5 est complété par un paragraphe 4 rédigé comme suit :

« § 4. La participation du candidat à une procédure de sélection à une fonction de management visé au § 1^{er} et 2, est incompatible avec la désignation comme membre de la commission de sélection visé à l'article 8, § 1^{er}, 2° à 5, dès lors que la désignation visée ci-dessus est intervenue dans les douze mois qui précèdent. »

Art. 42. Entre l'article 5 et l'article 6 du même arrêté, est inséré un article 5bis rédigé comme suit :

"Art. 5bis. § 1^{er}. Les candidats à une sélection comparative visée à l'article 5 qui ont précédemment effectué les tests obligatoires non éliminatoires visés à l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, en conservent les résultats, pendant six mois à partir de la date de passation des tests concernés, selon les modalités suivantes :

- résultats des tests de personnalité et d'intégrité pour toute fonction de management ;
- résultats des tests de compétences génériques pour une fonction de management relevant d'un même niveau.

§ 2. Aan de houder van een managementfunctie die na afloop van zijn mandaat de effectieve eindexamenvermelding "goed" heeft gekregen wordt door de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning een vrijstelling toegekend voor de in artikel 7, § 3, tweede lid bedoelde proef met de eliminerende computergestuurde tests voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of een lager niveau.

De vrijstelling is geldig voor een duur van drie jaar en wordt van kracht op de dag na het einde van het mandaat van de in het eerste lid bedoelde houder van de managementfunctie.

De houder van een managementfunctie van wie het mandaat van rechtswege is beëindigd in toepassing van artikel 26, § 1, eerste lid, 5°, geniet onder dezelfde modaliteiten de in het eerste en tweede lid bedoelde vrijstelling, mits hij bij de laatste effectieve evaluatie een evaluatievermelding "goed" heeft gekregen.

Aan de houders van een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau wordt eveneens een vrijstelling toegekend voor de in artikel 7, § 3, tweede lid bedoelde proef met de eliminerende computergestuurde tests voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of lager niveau."

Art. 43. In artikel 6 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden "- of staf" worden telkens opgeheven ;

2° paragraaf 2 wordt aangevuld met een 3°, luidende:

"3° voor de managementfunctie -2, door de minister, in voorkomend geval, op voorstel van de administrateur-generaal of van de directeur-generaal indien hij is aangewezen en van de houder van de managementfunctie -1."

3° paragraaf 3 wordt aangevuld met een 3°, luidende:

"3° voor de managementfunctie -2, door het beheersorgaan, in voorkomend geval, op voorstel van de administrateur-generaal of van de directeur-generaal indien hij is aangewezen en van de houder van de managementfunctie -1."

Art. 44. Artikel 7 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 10 april 2014, wordt vervangen als volgt:

"§ 1. De kandidaturen worden ingediend bij de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

§ 2. De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen computergestuurde tests af waarmee de generieke vaardigheden en competenties voor de betrokken managementfunctie worden gemeten. Deze tests, die plaatsvinden voor de in het derde lid bedoelde mondelinge proef, worden aangepast aan het niveau van de vacante functie. Er worden drie niveaus gedefinieerd:

1° het niveau dat de wegingsklassen 7 en 6 bevat;

2° het niveau dat de wegingsklassen 5 en 4 bevat;

3° 3° het niveau dat de andere wegingsklassen bevat.

De selectiecommissie vraagt de aangeduide vertegenwoordiger van de rekruterende dienst, voorafgaand aan het horen van de toelaatbaar verklaarde kandidaten, naar de specifieke kenmerken van de vacante managementfunctie. Deze laatste mag niet persoonlijk betrokken zijn bij de betreffende selectieprocedure.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af op basis van een praktijkgeval dat verband houdt met de vacante managementfunctie. De proef heeft als doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie te evalueren.

De selectiecommissie wordt op de hoogte gehouden van de resultaten van de in het eerste lid bedoelde computergestuurde tests en houdt rekening met deze resultaten bij de beoordeling van de competenties die ze na de mondelinge proef verricht voor elke toelaatbaar verklaarde kandidaat.

Na de in het derde lid bedoelde mondelinge proef en na vergelijking van de titels en verdiensten van de kandidaten worden de kandidaten ingedeeld hetzij in de groep "geschikt", hetzij in de groep "niet geschikt". In de groep "geschikt" worden de kandidaten gerangschikt

§ 3. De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning bepaalt de methodologie van de computergestuurde tests en van de mondelinge proef en controleert de toepassing ervan.

§ 2. Une dispense de l'épreuve des tests informatisés éliminatoires visée à l'article 7, § 3, alinéa 2 pour une fonction de management de niveau équivalent ou inférieur est accordée, par le directeur général de la direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui, au titulaire d'une fonction de management qui a obtenu à l'issue du mandat la mention finale d'évaluation effective « bon ».

La dispense est valable pour une durée de trois ans et prend effet le jour qui suit la fin du mandat du titulaire de la fonction de management visé à l'alinéa 1^{er}.

Le titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en application de l'article 26, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, bénéficie, sous les mêmes modalités, de la dispense visée aux alinéas 1^{er} et 2 dès lors qu'il a obtenu une mention d'évaluation « bon » lors de la dernière évaluation effective.

Une dispense de l'épreuve des tests informatisés éliminatoires visée à l'article 7, § 3, alinéa 2, pour une fonction de management de niveau équivalent ou inférieur est également accordée aux titulaires d'une fonction de management de niveau équivalent ou supérieur. ».

Art. 43. Dans l'article 6 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « ou d'encadrement » sont à chaque fois abrogés ;

2° le paragraphe 2 est complété par un 3° rédigé comme suit :

« 3° pour la fonction de management -2, par le ministre, le cas échéant, sur proposition de l'administrateur général ou directeur général s'il est désigné et du titulaire de la fonction management -1. » ;

3° le paragraphe 3 est complété par un 3° rédigé comme suit :

« 3° pour la fonction de management -2, par l'organe de gestion, le cas échéant, sur proposition de l'administrateur général ou directeur général s'il est désigné et du titulaire de la fonction management -1. ».

Art. 44. L'article 7 du même arrêté, modifié par l'arrêté du 10 avril 2014, est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès du directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui qui en examine l'admissibilité.

§ 2. Les candidats déclarés admissibles présentent des tests informatisés qui mesurent les aptitudes et les compétences génériques à la fonction de management concernée. Ces tests, préalables à l'épreuve orale visée à l'alinéa 3, sont adaptés 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.

La commission de sélection entend, préalablement à l'audition des candidats déclarés admissibles, le représentant désigné du service recruteur sur les spécificités de la fonction de management à pourvoir. Ce dernier ne peut être impliqué personnellement dans la procédure de sélection concernée.

Les candidats déclarés admissibles présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction.

La commission de sélection est tenue informée des résultats des tests informatisés visés à l'alinéa 1^{er} et prend en compte ces résultats dans l'appréciation des compétences qu'elle effectue au terme de l'épreuve orale pour chaque candidat déclaré admissible.

Au terme de l'épreuve orale visée à l'alinéa 3 et de la comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits soit dans le groupe « apte », soit dans le groupe « pas apte ». Dans le groupe " apte ", les candidats sont classés.

§ 3. Le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui définit la méthodologie des tests informatisés et de l'épreuve orale et en contrôle l'application.

Als het aantal kandidaten die in toepassing van paragraaf 1 toelaatbaar werden verklaard meer dan twintig bedraagt, kan de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning beslissen om een eliminerende test te organiseren, na advies van het beheersorgaan als een instelling hierover beschikt en na advies van de bevoegde minister of na advies van de leidend ambtenaar voor de andere managementfuncties. Deze eliminerende test gaat vooraf aan de in paragraaf 2, eerste lid bedoelde computergestuurde tests.”.

Art. 45. In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 10 april en van 21 december 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid wordt de 1° vervangen als volgt:

“1° de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning of zijn afgevaardigde;”;

2° in paragraaf 1, eerste lid worden de woorden “- of staf” in punt 5° opgeheven;

1° in paragraaf 1, eerste lid wordt punt 5° aangevuld met de woorden “of die sinds minder dan drie jaar managementfuncties hebben uitgeoefend die minstens gelijkwaardig zijn aan de te begeven managementfunctie en die bij de evalueerend de vermelding “goed” hebben kregen.”;

4° in paragraaf 1 wordt de bepaling onder 6°, opgeheven bij koninklijk besluit van 10 april 2014, hersteld als volgt:

“van een plaatsvervanger voor elk van de leden bedoeld in 2° tot 5°. Deze plaatsvervangers worden tegelijk met de effectieve leden benoemd.”;

5° in paragraaf 1 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“Bij de samenstelling van de selectiecommissie wordt, met uitzondering van de voorzitter, de verhoudingsgewijs gelijke genderverdeling gerespecteerd.”;

6° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° worden de woorden “- of staf” telkens opgeheven;

2° het eerste lid wordt vervangen als volgt:

“De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van effectieve en plaatsvervangende leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 4° en 5°. Het effectief lid bedoeld in het eerste lid, 2° en zijn plaatsvervanger behoren tot een andere taalaanhorigheid dan die van het effectief lid bedoeld in het eerste lid, 3°, en zijn plaatsvervanger. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4° en hun plaatsvervangers, 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 expertiseplicht. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 5°, en hun plaatsvervangers, 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 het tweede lid worden de woorden “en die van hun plaatsvervangers” ingevoegd tussen de woorden “bedoeld in het eerste lid, 2°, 4° en 5°” en de woorden “worden vastgelegd in samenspraak met”;

4° in het vierde lid worden de woorden “bedoeld in artikel 7, § 1” vervangen door de woorden “bedoeld in artikel 7, § 2”.

7° in paragraaf 2 en paragraaf 3 wordt het woord “SELOR” vervangen door de woorden “het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning”;

8° In paragraaf 3 worden de woorden “De afgevaardigd bestuurder van SELOR” vervangen door de woorden “De directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning”.

9° in paragraaf 3, eerste lid, worden de woorden “, met inbegrip van de plaatsvervangers,” ingevoegd tussen de woorden “de samenstelling van de selectiecommissie” en de woorden “aan de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken”.

S’il advient que le nombre de candidats déclarés admissibles en application du paragraphe 1^{er} dépasse vingt candidats, le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui peut décider d’organiser un test éliminatoire, après l’avis de l’organe de gestion si un organisme en possède un et après l’avis du ministre compétent ou après l’avis du fonctionnaire dirigeant pour les autres fonctions de management. Ce test éliminatoire est préalable aux tests informatisés visés au paragraphe 2, alinéa 1^{er}. ».

Art. 45. Dans l’article 8 du même arrêté, modifié par l’arrêté du 10 avril 2014 et du 21 décembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le 1° est remplacé par ce qui suit :

« 1° du directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui ou de son délégué ; » ;

2° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, au point 5°, les mots « ou d’encadrement » sont abrogés ;

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le point 5° est complété par les mots « ou ayant exercés des fonctions de management au moins équivalentes à la fonction de management à pourvoir depuis moins de trois ans et dont l’évaluation finale est la mention « bon ». » ;

3° au paragraphe 1^{er}, le 6°, abrogé par l’arrêté royal du 10 avril 2014, est rétabli dans la rédaction suivante :

« d’un suppléant pour chacun des membres visés aux 2° à 5°. Ceux-ci sont désignés en même temps que les membres effectifs. » ;

5° dans le paragraphe 1, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« La composition de la commission de sélection respecte, à l’exception du président, le ratio de répartition égale entre sexes. » ;

6° dans le paragraphe 2, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « ou d’encadrement » sont à chaque fois abrogés ;

2° l’alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres effectifs et suppléants de la commission de sélection visés à l’alinéa 1^{er}, 4°, et 5°. Le membre effectif visé à l’alinéa 1^{er}, 2° ainsi que son suppléant sont de l’autre appartenance linguistique que celle du membre effectif visé à l’alinéa 1^{er}, 3° et de son suppléant. L’appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l’alinéa 1^{er}, 2°, 3° et 4° et leurs suppléants, 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^{er}, 5°, et leurs suppléants, 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° à l’alinéa 2, les mots « ainsi que ceux de leurs suppléants » sont insérés entre les mots « visés à l’alinéa 1^{er}, 2°, 4° et 5° » et les mots « sont déterminés en concertation avec » ;

4° à l’alinéa 4, les mots « visée à l’article 7, § 1, » sont remplacés par les mots « visée à l’article 7, § 2, ».

7° dans le paragraphe 2 et le paragraphe 3, le mot « SELOR » est remplacé par les mots « la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui » ;

8° dans le paragraphe 3, les mots « L’administrateur délégué du SELOR » sont remplacés par les mots « Le directeur général de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui » ;

9° dans le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, les mots « , en ce compris les suppléants, » sont insérés entre les mots « la composition de la commission de sélection » et les mots « au Ministre de la Fonction publique ».

Art. 46. Tussen artikel 8 en 9 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 21 december 2021, wordt een nieuw artikel *8bis* ingevoegd, luidende:

“Art. *8bis*. Wanneer het aantal kandidaten die in de groep “geschikt” ingedeeld zijn, voor een in artikel 7, paragraaf 2, eerste lid, 1° bedoelde managementfunctie meer dan vijf bedraagt, wordt een extern assessment center georganiseerd voor deze kandidaten. De financiële kost van het assessment center is ten laste van de rekruterende instelling van openbaar nut.

Het externe assessment center staat los van de rangschikking van de kandidaten in de voornoemde groepen. Het is niet uitsluitend.

Het resultaat van het assessment center wordt meegedeeld aan de in artikel 9, eerste lid bedoelde bevoegde overheid.

Onder de hierboven vermelde voorwaarden wordt een extern assessment center georganiseerd, op verzoek van het beheersorgaan als de instelling hierover beschikt en op verzoek van de minister of de staatssecretaris voor alle andere instellingen, voor elke andere managementfunctie.”.

Art. 47. Artikel 9 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art 9. § 1. Het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning deelt het resultaat van de in artikel 7 bedoelde procedure mee:

1° aan de minister, voor de functie van administrateur-generaal en van adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal;

2° aan de administrateur-generaal of de directeur-generaal, voor de andere managementfuncties.

Binnen de instellingen waar er een beheersorgaan is, maakt de minister het in artikel 7 bedoelde resultaat met betrekking tot de functie van administrateur-generaal en van adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal over aan het beheersorgaan en belast het een advies te leveren. Als dit advies niet binnen de twintig werkdagen wordt bezorgd, is het niet meer vereist.

Met de kandidaten van de groep “geschikt” wordt een bijkomend gesprek georganiseerd met de bedoeling hen te vergelijken wat betreft hun specifieke competenties, hun relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de vacante managementfunctie. Dit gesprek wordt gevoerd:

1° voor de aanwerving van de administrateur-generaal of de directeur-generaal, door de minister;

2° voor de aanwerving van de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal, door de minister, en, in voorkomend geval, door de administrateur-generaal of de directeur-generaal indien hij is aangeduid;

3° voor de aanwerving van de houder van de managementfunctie -1, door de administrateur-generaal of de directeur-generaal of de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal indien respectievelijk de administrateur-generaal of de directeur-generaal nog niet zijn aangeduid;

4° voor de aanwerving van de houder van de managementfunctie -2, door de houder van de managementfunctie -1 en door de administrateur-generaal of de directeur-generaal of de adjunct-administrateur-generaal of de adjunct-directeur-generaal indien respectievelijk de administrateur-generaal of de directeur-generaal nog niet zijn aangeduid.

Tijdens het bijkomende gesprek wordt in voorkomend geval rekening gehouden met het resultaat van het in artikel *8bis* bedoelde assessment center.

Er wordt van elk gesprek een verslag opgemaakt en dit wordt bij het aanduidingsdossier gevoegd.

In geval van afwezigheid van de administrateur-generaal of de directeur-generaal wordt deze tijdens het bijkomende gesprek voor de aanwerving van de houder van een managementfunctie -2 vervangen door de functioneel directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie of door de houder van een managementfunctie -1 die daartoe is aangeduid door de minister of de staatssecretaris.”

Art. 48. In artikel 10 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 worden de woorden “voor een periode van zes jaar” vervangen door de woorden “voor een periode van zes jaar, die eenmaal hernieuwd kan worden”;

2° in paragraaf 1, 2° worden de woorden “de managementfuncties -1 en voor de staffuncties” vervangen door de woorden “de andere managementfuncties”;

Art. 46. Entre l'article 8 et 9, du même arrêté, modifiés par l'arrêté du 21 décembre 2021, est inséré un nouvel article *8bis* rédigé comme suit :

« Art. *8bis*. Lorsque le nombre de candidats inscrits dans le groupe « apte » pour une fonction de management visée à l'article 7, paragraphe 2, alinéa 1^{er}, 1°, est supérieur à cinq, un assessment center externe est organisé pour ces candidats. Le coût financier de l'assessment center est à charge de l'organisme d'intérêt public recruteur.

L'assessment center externe est indépendant du classement des candidats dans les groupes susmentionnés. Il n'est pas éliminatoire.

Le résultat de l'assessment center est communiqué à l'autorité compétente visée à l'article 9, alinéa 1^{er}.

Dans les conditions susmentionnées, un assessment center externe est organisé, à la demande de l'organe de gestion si l'organisme en dispose d'un et à la demande du ministre ou du secrétaire d'Etat pour tous les autres organismes, pour toute autre fonction de management. ».

Art. 47. L'article 9 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 9. § 1^{er}. La Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui communique le résultat de la procédure visée à l'article 7 :

1° au ministre, pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur général et de directeur général adjoint ;

2° à l'administrateur général ou le directeur général, pour les autres fonctions de management.

Au sein des organismes dotés d'un organe de gestion, le ministre transmet le résultat visé à l'article 7 quant à la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur-général et de directeur général adjoint à l'organe de gestion et le charge de remettre un avis. Si cet avis n'est pas donné dans les vingt jours ouvrables, il n'est plus requis.

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe « apte » afin de les comparer quant à leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités à diriger par rapport à la description de fonction et au profil de compétence afférents à la fonction de management à pourvoir. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement de l'administrateur général ou du directeur-général, par le ministre ;

2° pour le recrutement de l'administrateur général adjoint ou du directeur général adjoint, par le ministre et, le cas échéant, par l'administrateur général ou le directeur général s'il est désigné ;

3° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -1, par l'administrateur général ou le directeur général ou l'administrateur général adjoint ou le directeur général adjoint au cas où respectivement l'administrateur général ou le directeur général ne seraient pas encore désignés ;

4° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -2, par le titulaire de la fonction de management -1 et par l'administrateur général ou le directeur général ou l'administrateur général adjoint ou le directeur général adjoint au cas où respectivement l'administrateur général ou le directeur général ne seraient pas encore désignés.

L'entretien complémentaire prend, le cas échéant, en compte le résultat de l'assessment center visé à l'article *8bis*.

Un rapport de chaque entretien est rédigé et joint au dossier de désignation.

En cas d'absence de l'administrateur général ou du directeur général, celui-ci est remplacé, lors de l'entretien complémentaire pour le recrutement du titulaire d'une fonction de management -2, par le directeur fonctionnel du service d'encadrement personnel et organisation ou par le titulaire d'une fonction de management -1 désigné à cet effet par le ministre ou par le secrétaire d'Etat. »

Art. 48. Dans l'article 10, du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, les mots « pour une période de six ans » sont remplacés par les mots « pour une période de six ans renouvelable une fois » ;

2° dans le paragraphe 1^{er}, 2°, les mots « fonction de management -1 et d'encadrement » sont remplacés par les mots « pour les autres fonctions de management » ;

3° paragraaf 1 wordt aangevuld met twee leden, luidende:

“De kandidaten worden aangeduid binnen een maximumtermijn van drie jaar, te rekenen vanaf de datum van het resultaat van de in artikel 7 bedoelde procedure.

In afwijking van het tweede lid, indien:

- het mandaat van de houder van de managementfunctie wordt beëindigd binnen de eerste drie jaar;

- en als voor de betrokken managementfunctie meerdere kandidaten uit de groep “geschikt” zijn geslaagd in het aanvullende gesprek bedoeld in artikel 9;

De bevoegde overheid beslist of ze een nieuw aanvullend gesprek organiseert voor de bovenvermelde kandidaten overeenkomstig de voorwaarden bedoeld in artikel 9”.

Art. 49. In de titel van hoofdstuk IV van hetzelfde besluit worden de woorden “- of staf” opgeheven.

Art. 50. In artikel 11 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 en paragraaf 2 worden telkens aangevuld met een 4°, luidende:

“4° de houder van een managementfunctie -1 voor de houders van een managementfunctie -2.”;

2° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt:

“§ 3. Het managementplan houdt rekening met de verwachtingen van het beheersorgaan (in voorkomend geval), met de politieke beleidskeuzes in alle domeinen waarin de organisatie actief is, en met de op elkaar afgestemde prioriteiten en verwachtingen inzake transversale doelstellingen zoals die op voorstel van de Minister van Ambtenarenzaken door de regering zijn vastgelegd.

Voor de instellingen waarvoor een beheersovereenkomst geen wettelijke vereiste is, kan geopteerd worden voor een algemeen managementplan met het algemeen beleid en de strategische doelstellingen voor de hele organisatie, opgesteld door de leidende ambtenaar. Dit plan wordt opgesteld in overleg met de aanwezige mandaathouders en in voorkomend geval met andere leden van het directiecomité.

In dit managementplan wordt ook vastgelegd welke mandaathouders verantwoordelijk of mee verantwoordelijk zijn voor de realisatie van de doelstellingen.

Voor de organisaties met een wettelijk vereiste beheersovereenkomst wordt een algemeen managementplan opgesteld met minstens de toewijzing van de verantwoordelijkheden aan de mandaathouders en de wijze waarop de prioriteiten en verwachtingen inzake de transversale doelstellingen zoals die door de regering zijn vastgelegd zullen worden gerealiseerd.

Het operationeel plan, dat over drie jaar loopt, omschrijft de resultaatsgebieden, de concrete realisaties, de doelstellingen, in voorkomend geval de verschillende stappen en bijhorende timing. Dit operationeel plan omvat zowel de lopende processen, de doelstellingen op het vlak van efficiëntie- en kwaliteitsverbetering en de concrete omzetting van de transversale doelstellingen, met inbegrip van het niveau van detail en de graad van operationalisering van deze transversale doelstellingen. Dit operationeel plan omvat eveneens een jaarbudget voor de uitvoering van het managementplan.

De individuele operationele plannen kunnen vervangen worden door een geïntegreerd operationeel plan, voor zover de verantwoordelijkheden van de verschillende mandaathouders vastgelegd zijn. Bij de aanduiding van een nieuwe mandaathouder in een van de mandaatfuncties van de organisatie zal het operationeel plan in elk geval worden herzien.

Zowel het managementplan als het operationeel plan zijn niet als statisch te beschouwen. Het operationeel plan wordt minstens jaarlijks aangevuld en geëvalueerd.”;

3° Paragrafen 4, 5 en 7 worden opgeheven.

Art. 51. Artikel 12 van hetzelfde besluit wordt opgeheven.

Art. 52. In hoofdstuk IV, afdeling III van hetzelfde besluit worden de woorden “- of staf” telkens opgeheven.

Art. 53. In hetzelfde besluit wordt na artikel 13 een artikel 13bis ingevoegd luidend:

“Art. 13bis. De houder van een managementfunctie neemt minstens deel aan één selectieprocedure die georganiseerd wordt door het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning als jurylid van de in artikel 8

3° le paragraphe 1^{er} est complété par deux alinéas rédigés comme suit :

« Les candidats sont désignés dans un délai maximum de trois ans à partir de la date du résultat de la procédure visée à l'article 7.

Par dérogation à l'alinéa 2, s'il advient :

- qu'il est mis fin dans les trois premières années au mandat du titulaire de la fonction de management ;

- et que pour ladite fonction de management, plusieurs candidats du groupe « apte » ont réussi l'entretien complémentaire visé à l'article 9 ;

L'autorité compétente décide si elle organise à nouveau un entretien complémentaire selon les modalités visées à l'article 9 avec les candidats susmentionnés. ».

Art. 49. Dans le titre du chapitre IV du même arrêté, les mots « ou d'encadrement » sont abrogés.

Art. 50. Dans l'article 11 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} et le paragraphe 2 sont à chaque fois complétés par un 4° rédigé comme suit :

« 4° au titulaire d'une fonction de management -1, pour les titulaires d'une fonction de management -2. » ;

2° le paragraphe 3 est remplacé par ce qui suit:

« § 3. Le plan de management tient compte des attentes de l'organe de gestion (s'il échet), des choix politiques stratégiques dans l'ensemble des domaines dans lesquels l'organisation est active ainsi que des priorités et attentes harmonisées pour les objectifs transversaux tels que fixés par le gouvernement sur la proposition de la ministre de la Fonction publique.

Les institutions pour lesquelles un contrat de gestion ne constitue pas une obligation légale peuvent opter pour un plan de management global reprenant la politique générale et les objectifs stratégiques pour toute l'organisation, rédigé par le fonctionnaire dirigeant. Ce plan est élaboré en concertation avec les titulaires de mandat présents et, le cas échéant, d'autres membres du comité de direction.

Ce plan de management désigne en outre les titulaires de mandat responsables ou coresponsables de la réalisation des objectifs.

Pour les organisations dotées d'un contrat de gestion légalement requis, un plan de management global sera rédigé. Il précisera au minimum l'attribution des responsabilités aux titulaires de mandat et la manière dont les priorités et les attentes relatives aux objectifs transversaux fixés par le gouvernement seront réalisées.

Le plan opérationnel, qui s'étend sur trois ans, décrit les domaines de résultats, les réalisations concrètes, les objectifs, et le cas échéant, les différentes étapes et le calendrier de travail qui y est associé. Ce plan opérationnel recouvre à la fois les processus en cours, les objectifs d'amélioration de l'efficacité et de la qualité et la transposition concrète des objectifs transversaux, y compris le niveau de détail et le degré d'opérationnalisation de ces objectifs transversaux. Ce plan opérationnel comprend également un budget annuel pour la mise en œuvre du plan de management.

Les plans opérationnels individuels peuvent être remplacés par un plan opérationnel intégré, dans la mesure où les responsabilités des différents titulaires de mandat sont définies. Lors de la désignation d'un nouveau titulaire de mandat pour l'une des fonctions à mandat de l'organisation, le plan opérationnel sera en tout état de cause réévalué.

Le plan de management et le plan opérationnel ne peuvent pas être considérés comme statiques. Le plan opérationnel est complété et réévalué au moins une fois par an. » ;

3° les paragraphes 4, 5 et 7 sont abrogés.

Art. 51. L'article 12 du même arrêté est abrogé.

Art. 52. Dans le chapitre IV, section III, du même arrêté, les mots « ou d'encadrement » sont à chaque fois abrogés.

Art. 53. Dans le même arrêté, il est inséré après l'article 13, un article 13bis rédigé comme suit :

« Art. 13bis. Le titulaire d'une fonction de management participe au minimum à une procédure de sélection organisée par la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui comme membre du jury de la commission de

bedoelde selectiecommissie. Als de houder van een managementfunctie, met uitzondering van de directeur-generaal van het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Strategie en Ondersteuning, aan meer dan één selectieprocedure deelneemt, wordt een termijn van minstens negen maanden nageleefd tussen twee deelnames.”.

Art. 54. In artikel 17 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In paragraaf 1 worden de woorden “- en staf” opgeheven;

2° in paragraaf 3 van de Nederlandse versie worden de woorden “en de staffuncties” opgeheven;

3° paragraaf 3 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“De in artikel 3, § 1, 3° en 4° bedoelde managementfuncties worden opgenomen in de klassen die lager zijn dan die waarin de in artikel 3, § 1, 1° bedoelde managementfunctie van dezelfde instelling is opgenomen.”;

4° Paragraaf 6 wordt vervangen als volgt:

“§ 6. Bovenop de in de paragrafen 1 en 2 vermelde bezoldigingen kan het beloningspakket in een forfaitaire terugbetaling voorzien voor gemaakte onkosten en omvat het beloningspakket naar keuze van de houder van een managementfunctie, een van de volgende opties:

- het ter beschikking stellen van een dienstvoertuig dat voor privédoeleinden mag gebruikt worden;

- een mobiliteitsbudget, met inachtneming van artikelen 4 tot 7 van de wet van 17 maart 2019 tot invoering van een mobiliteitsbudget en het koninklijk besluit van 21 maart 2019 tot uitvoering van de wet van 17 maart 2019 tot invoering van een mobiliteitsbudget.

De in het eerste lid bedoelde opties zijn niet cumuleerbaar.”.

Art. 55. In hoofdstuk IV, afdeling III van hetzelfde besluit worden het artikel 17bis en 17ter ingevoegd, luidende:

“Art. 17bis. - Wanneer de continuïteit van de instelling het vereist, ontvangt de ambtenaar aan wie de bevoegdheden van een wegens ziekte afwezige houder van een managementfunctie zijn gedelegeerd, voor de periode van delegatie, een bedrag dat overeenstemt met de directiepremie bedoeld in artikel 26, § 4, tweede lid. Dit bedrag wordt uitbetaald volgens de modaliteiten bedoeld in artikel 26, § 4, derde en vierde lid.

Art. 17ter. § 1. Wanneer de continuïteit van de instelling het vereist, kan de minister of de staatssecretaris voorzien in de tijdelijke vervanging van een houder van een managementfunctie die afwezig is wegens ziekte, door:

1° ofwel een andere houder van een managementfunctie ermee te belasten het mandaat uit te oefenen;

2° ofwel een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5.

In het geval van een tijdelijke vervanging van een managementfunctie -1 of -2 kan de minister of de staatssecretaris enkel op voordracht van de administrateur-generaal of de directeur-generaal over de vervanging beslissen.

§ 2. De ambtenaar die in uitvoering van paragraaf 1 in een tijdelijke vervanging wordt aangeduid, ontvangt gedurende de vervangingsperiode een weddecomplement dat overeenstemt met het verschil, dat is vastgesteld op de dag van de aanduiding, tussen de weddeschaal van de klasse waarin hij is benoemd en de loonklasse waaraan de managementfunctie waarin hij tijdelijk wordt aangeduid, is gekoppeld.

In voorkomend geval moet de eerste grootheid van het in het eerste lid bedoelde verschil gelezen worden als de loonklasse die gekoppeld is aan de managementfunctie uitgeoefend door de mandaathouder op het moment dat hij eveneens is aangeduid voor de tijdelijke vervanging.

§ 3. Onverminderd paragrafen 1 en 2 kan de minister, wanneer de afwezigheid wegens ziekte langer dan zes maanden duurt, in voorkomend geval beslissen een vergelijkende selectie op te starten om een houder aan te stellen die zijn diensten effectief presteert in de managementfunctie.

Voor een managementfunctie -1 of -2 maakt de minister gebruik van het eerste lid op voordracht van de administrateur-generaal of de directeur-generaal.

Onverminderd artikel 15 gebeurt de aanduiding in de managementfunctie in uitvoering van het eerste lid hetzij:

1° voor een beperkte duur die overeenkomt met de resterende duur van het lopende mandaat van de afwezige houder van de managementfunctie;

sélection visée à l’article 8. S’il advient que le titulaire d’une fonction de management, à l’exception du directeur général de la Direction générale Recrutement et développement du service public fédéral Stratégie et Appui, participe à plus d’une procédure de sélection, un délai de neuf mois minimum est respecté entre deux participations.».

Art. 54. Dans l’article 17 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er} les mots « et d’encadrement » sont abrogés ;

2° dans la version néerlandaise, dans le paragraphe 3, les mots « en de staffuncties » sont abrogés ;

2° le paragraphe 3 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Les fonctions de management visées à l’article 3, § 1^{er}, 3° et 4°, sont incorporées dans les classes inférieures à celle dans laquelle est incorporée la fonction de management visée à l’article 3, § 1^{er}, 1°, du même organisme. » ;

4° le paragraphe 6 est remplacé par ce qui suit :

« § 6. Outre les rémunérations prévues aux paragraphes précédents, la rémunération totale peut inclure le remboursement forfaitaire des frais et inclut, au choix du titulaire d’une fonction de management, une des options suivantes :

- la mise à disposition d’un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées ;

- un budget mobilité, dans le respect des articles 4 à 7 de la loi du 17 mars 2019 concernant l’instauration d’un budget mobilité et de l’arrêté royal du 21 mars 2019 pris en exécution de la loi du 17 mars 2019 concernant l’instauration d’un budget mobilité.

Les options visées à l’alinéa 1^{er} ne sont pas cumulables. ».

Art. 55. Dans le chapitre IV, section III, du même arrêté, sont insérés l’article 17bis et 17ter rédigés comme suit :

« Art. 17bis. - Lorsque la continuité de l’organisme l’exige, l’agent auquel les compétences d’un titulaire d’une fonction de management absent pour maladie sont déléguées, bénéficie, pour la période de délégation, d’un montant correspondant à la prime de direction visée à l’article 26, § 4, alinéa 2. Ce montant est liquidé, selon les modalités visées à l’article 26, § 4, alinéas 3 et 4.

Art. 17ter. § 1^{er}. Lorsque la continuité de l’organisme l’exige, le ministre ou le secrétaire d’Etat peut pourvoir au remplacement temporaire d’un titulaire d’une fonction de management qui est absent pour maladie, en chargeant soit d’exercer le mandat :

1° un autre titulaire d’une fonction de management ;

2° un agent de l’Etat des classes A4 ou A5.

Dans le cas d’un remplacement temporaire d’une fonction de management -1 ou -2, 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.

§ 2. L’agent qui est désigné dans un remplacement temporaire en exécution du paragraphe 1^{er}, bénéficie pendant la période de remplacement d’un complément de traitement qui est égal à la différence, constatée à la date de la désignation, entre l’échelle de traitement affectée à la classe où il est nommé et la classe salariale à laquelle la fonction de management dans laquelle il est temporairement désigné est liée.

Le cas échéant, le premier terme de la différence visée à l’alinéa 1^{er} doit être lu comme la classe salariale liée à la fonction de management exercée par le titulaire du mandat au moment où il est également désigné pour le remplacement temporaire.

§ 3. Sans préjudice des paragraphes 1^{er} et 2, lorsque l’absence pour maladie se prolonge au-delà de six mois, le ministre, peut, le cas échéant, décider d’entamer une sélection comparative pour désigner un titulaire qui preste effectivement ses services dans la fonction de management.

Pour une fonction de management -1 ou -2 ; le ministre recourt à l’alinéa 1^{er} sur proposition de l’administrateur général ou du directeur général.

Sans préjudice de l’article 15, la désignation dans la fonction de management en exécution de l’alinéa 1^{er} s’opère soit :

1° pour une durée limitée correspondante à la durée restante du mandat en cours du titulaire de la fonction de management absent ;

2° voor een normale duur van zes jaar.

De in het eerste lid bedoelde vergelijkende selectie is gebaseerd op de bestaande functiebeschrijving en het bestaande competentieprofiel van de managementfunctie.

De oproep tot kandidatuurstelling vermeldt uitdrukkelijk het type en de duur van het mandaat.

§ 4. Wanneer het gaat om een aanduiding in een managementfunctie voor een beperkte duur in toepassing van paragraaf 3, derde lid, 1°, dan is de vergelijkende selectie, in afwijking van artikelen 4 en 5, toegankelijk voor de kandidaat die ofwel:

1° houder is van een managementfunctie (-1 of -2);

2° van wie de laatste evaluatie in het kader van een federaal mandaat met een gunstige evaluatievermelding werd afgesloten;

3° laureaat, ingedeeld in de groep “geschikt”, is van een vergelijkende selectie voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau in de twaalf voorgaande maanden zonder dat hij daarin werd aangeduid;

4° laureaat, ingedeeld in de groep “geschikt”, is van een vergelijkende selectieprocedure voor dezelfde managementfunctie in de twee voorgaande jaren zonder dat hij daarin werd aangeduid;

5° een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5 is;

en die verklaart klaar te zijn om de managementfunctie onmiddellijk uit te oefenen. De kandidaat voegt bij de kandidatuur alle documenten ter staving van de bovenvermelde voorwaarden.

In afwijking van artikelen 7 en 8 worden de kandidaturen ingediend bij het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning. De kandidaten worden toelaatbaar verklaard na verificatie van de in het eerste lid bedoelde voorwaarden.

Er vindt een gesprek plaats met de kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard in toepassing van het tweede lid, met de bedoeling hen te vergelijken wat betreft hun specifieke competenties, hun relationele vaardigheden en hun vaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de vacante managementfunctie. Dit gesprek wordt georganiseerd volgens de modaliteiten bepaald in artikel 9, in paragrafen 1 en 2.

De kandidaat die in toepassing van het eerste lid is gekozen, wordt aangeduid in een mandaat waarvan de duur overeenkomt met de resterende duur van het mandaat van de afwezige houder van de managementfunctie.

§ 5. De houder van de managementfunctie van administrateur-generaal of van directeur-generaal of van adjunct-administrateur-generaal of van adjunct-directeur-generaal aangeduid in toepassing van paragraaf 3, derde lid wordt ter beschikking gesteld van de minister na de terugkeer uit afwezigheid wegens ziekte van de houder van de betreffende managementfunctie die de uitoefening van de mandaatfunctie hervat.

De houder van een managementfunctie -1 en -2 die is aangeduid in toepassing van paragraaf 3, derde lid wordt ter beschikking gesteld van de administrateur-generaal of de directeur-generaal na de terugkeer uit afwezigheid wegens ziekte van de houder van de betreffende managementfunctie die de uitoefening van de mandaatfunctie hervat.

Tijdens de in het eerste en tweede lid bedoelde terbeschikkingstelling wordt de mandaathouder belast met opdrachten van algemeen belang.

In afwijking van het eerste en tweede lid, naargelang het gaat om de functie van administrateur-generaal of van directeur-generaal of om een andere managementfunctie, wordt de houder van de managementfunctie die de uitoefening van zijn functie hervat na een periode van afwezigheid wegens ziekte van meer dan zes maanden op zijn verzoek respectievelijk ter beschikking gesteld van de minister of de administrateur-generaal of de directeur-generaal. Hij wordt tot het einde van zijn mandaat belast met opdrachten van algemeen belang, die in onderling overleg moeten worden vastgelegd.

De in het vierde lid bedoelde terbeschikkingstelling heeft als gevolg dat de houder van de managementfunctie die is aangeduid in uitvoering van paragraaf 3, derde lid het mandaat volledig uitoefent tot het afloopt.

§ 6. In toepassing van paragraaf 5 wordt de houder van de managementfunctie ambtshalve belast, bij ministerieel besluit, met de uitoefening van de opdracht van algemeen belang. Deze opdracht is geen nieuwe aanduiding in een mandaat, zoals bedoeld in artikel 10, en is geen verlof of afwezigheid bedoeld in artikel 15.

Tijdens de duur van de opdracht is de in het eerste lid bedoelde opdrachthouder onderworpen aan de bepalingen van het koninklijk besluit van 14 januari 2022 betreffende de evaluatie in het federaal

2° pour une durée normale de six ans.

La sélection comparative visée à l’alinéa 1^{er} repose sur la description de fonction et le profil de compétences existants de la fonction de management.

L’appel à candidature mentionne explicitement le type et la durée du mandat.

§ 4. Lorsqu’il s’agit de désigner dans une fonction de management pour une durée limitée en application du paragraphe 3, alinéa 3, 1°, la sélection comparative est, par dérogation aux articles 4 et 5, accessible au candidat qui soit :

1° est titulaire d’une fonction de management (-1 ou -2) ;

2° dont la dernière évaluation dans le cadre d’un mandat fédéral s’est clôturée avec une mention d’évaluation favorable ;

3° est lauréat inscrit dans le groupe « apte », d’une sélection comparative pour une fonction de management d’un niveau équivalent ou supérieur dans les douze mois qui précèdent sans y être désignée ;

4° est lauréat inscrit dans le groupe « apte », d’une procédure de sélection comparative pour la même fonction de management dans les deux ans qui précèdent sans y être désigné ;

5° est un agent de l’Etat des classes A4 ou A5 ;

et qui se déclare prêt à exercer immédiatement la fonction de management. Le candidat joint à la candidature l’ensemble des documents attestant des conditions susmentionnées.

Par dérogation aux articles 7 et 8, les candidatures sont introduites auprès de la Direction générale Recrutement et Développement du Service public fédéral Stratégie et Appui. Les candidats sont déclarés admissibles après vérification des conditions visées à l’alinéa 1^{er}.

Un entretien a lieu avec les candidats déclarés admissibles en application de l’alinéa 2 afin de les comparer quant à leurs compétences spécifiques, leurs aptitudes relationnelles et leurs capacités par rapport à la description de fonction et au profil de compétence afférents à la fonction de management à pourvoir. Cet entretien est organisé selon les modalités prévues à l’article 9, aux paragraphes 1 et 2.

Le candidat choisi en application de l’alinéa 1^{er} est désigné dans un mandat dont la durée correspond à la durée du mandat restant du titulaire de fonction de management absent.

§ 5. Le titulaire de la fonction de management de l’administrateur général ou du directeur général ou de l’administrateur général adjoint ou du directeur général adjoint désigné en application du paragraphe 3, alinéa 3, est mis à disposition du ministre au retour d’absence pour maladie du titulaire de la fonction de management concernée qui reprend l’exercice de la fonction à mandat.

Le titulaire d’une fonction de management -1 et -2 désigné en application du paragraphe 3, alinéa 3, est mis à disposition de l’administrateur général ou du directeur général au retour d’absence pour maladie du titulaire de la fonction de management concernée qui reprend l’exercice de la fonction à mandat.

Pendant la mise à disposition visée aux alinéas 1^{er} et 2, le mandataire est chargé de missions d’intérêt général.

Par dérogation aux alinéas 1^{er} et 2, selon qu’il s’agisse de la fonction d’administrateur général ou de directeur général ou d’une autre fonction de management, le titulaire de la fonction de management qui reprend l’exercice de sa fonction après une période d’absence pour maladie de plus de six mois est, à sa demande, respectivement mis à disposition du ministre ou de l’administrateur général ou de directeur général. Il est chargé de missions d’intérêt général, à déterminer de commun accord, jusqu’à la fin de son mandat.

La mise à disposition visée à l’alinéa 4 a pour corollaire que le titulaire de la fonction de management désigné en exécution du paragraphe 3, alinéa 3, exerce pleinement le mandat jusqu’à son terme.

§ 6. Le titulaire de la fonction de management est chargé d’office, par arrêté ministériel, de l’exercice de la mission d’intérêt général en application du paragraphe 5. Cette mission ne constitue pas une nouvelle désignation dans un mandat, comme visé à l’article 10 et ne constitue pas un congé ou une absence visée à l’article 15.

Pendant la durée de la mission, le chargé de mission visé à l’alinéa 1^{er} est soumis aux dispositions de l’arrêté royal du 14 janvier 2022 relatif à l’évaluation au sein de la fonction publique fédérale. Il est assimilé à un

openbaar ambt. Hij wordt voor de toepassing van deze paragraaf gelijkgesteld met een ambtenaar van de klasse A5.

Het voornoemde artikel 15 is van toepassing op de opdrachthouder, zoals bedoeld in deze paragraaf.

De bepalingen met betrekking tot de herintegratievergoedingen en de beëindigingsvergoedingen, vastgelegd in artikelen 27 tot 29, blijven volledig van toepassing op de opdrachthouder.

§ 7. Artikel 30 met betrekking tot de mandaathernieuwing is niet van toepassing op de aanduiding in een mandaat bedoeld in paragraaf 3.”

Art. 56. In hoofdstuk V van hetzelfde besluit worden de woorden “- of staf” telkens opgeheven.

Art. 57. In artikel 18 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 3 augustus 2016 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In het eerste lid wordt in de eerste zin het woord “jaarlijks” vervangen door het woord “tweejaarlijks”;

2° in het eerste lid wordt de zin “De evaluatieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.” vervangen als volgt:

“De eerste twee evaluatiecycli worden met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste evaluatiecyclus wordt afgesloten zes maanden voor het einde van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.”;

3° Het tweede, het derde en het vierde lid worden opgeheven;

4° In het vijfde lid wordt het woord “evaluatieperiode” vervangen door het woord “evaluatiecyclus”.

Art. 58. In artikel 19 van hetzelfde koninklijk besluit, gewijzigd bij het besluit van 3 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in punt 1 worden de woorden “of in het in artikel 12 bedoelde ondersteuningsplan” opgeheven;

2° in het eerste lid, 1° wordt met een zin aangevuld, luidende:

“In voorkomend geval wordt rekening gehouden met de opvolging van de aanbevelingen in auditrapporten van de bevoegde controleactoren die hebben geleid tot een wijziging van het bovenvermelde operationele plan.”;

3° artikel 19 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Tijdens de evaluatie wordt een enquête georganiseerd onder de verschillende stakeholders zoals de klanten, de medewerkers of de peers.”.

Art. 59. In artikel 20, paragraaf 1 van hetzelfde besluit wordt een 3° ingevoegd, luidende:

“3° de houder van de managementfunctie -1, eerste evaluator genoemd, en de administrateur-generaal of de directeur-generaal, tweede evaluator genoemd, wat de houders van een managementfunctie -2 betreft.”.

Art. 60. In artikel 21 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid worden de woorden “en dit onverminderd elk informeel gesprek,” ingevoegd tussen de woorden “telkens wanneer dat noodzakelijk blijkt,” en het woord “functioneringsgesprekken”;

2° in het tweede lid worden de woorden “of het ondersteuningsplan” opgeheven;

3° het tweede lid wordt aangevuld met de volgende zin:

“Er wordt eventueel een ontwikkelingstraject voor de houder van de managementfunctie, zoals bepaald in artikel 22bis, opgezet.”.

Art. 61. In hoofdstuk V wordt afdeling 4, onderafdeling 2 als volgt hernoemd: “Het evaluatiecyclusgesprek”.

Art. 62. Artikel 22 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“Art. 22. § 1. Tijdens de evaluatiecyclus vindt er een evaluatiecyclusgesprek plaats.

Het evaluatiecyclusgesprek omvat twee luiken:

1. de planning;
2. de balans.

§ 2. De planning tijdens het evaluatiecyclusgesprek beoogt de vertaling naar meetbare criteria van de aan de houder van de managementfunctie toevertrouwde strategische en operationele doelstellingen die in het strategisch plan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, werden vastgelegd.

agent de classe A5 pour l'application de ce paragraphe.

L'article 15 précité est applicable au chargé de mission, tel que visé au présent paragraphe.

Les dispositions relatives aux indemnités de réintégration et aux indemnités de départ, définies aux articles 27 à 29 restent entièrement applicables au chargé de mission.

§ 7. L'article 30 relatif au renouvellement de mandat n'est pas applicable à la désignation dans un mandat visée au paragraphe 3. ».

Art. 56. Dans le chapitre V du même arrêté, les mots « ou d'encadrement » sont à chaque fois abrogés.

Art. 57. Dans l'article 18 du même arrêté, modifié par l'arrêté du 3 août 2016, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, le mot « annuellement » est remplacé par les mots « tous les deux ans » ;

2° à l'alinéa 1^{er}, la phrase « La période d'évaluation court du 1^{er} janvier au 31 décembre. » est remplacée par ce qui suit :

« Les deux premiers cycles d'évaluation sont sanctionnés par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle d'évaluation se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale. »

3° les alinéas 2, 3 et 4 sont abrogés ;

4° à l'alinéa 5, les mots « de la période » sont remplacés par les mots « du cycle ».

Art. 58. Dans l'article 19, du même arrêté, modifié par l'arrêté du 3 août 2016, les modifications suivantes sont apportées ;

1° au point 1°, les mots « ou le plan d'appui visé à l'article 12 » sont abrogés ;

2° à l'alinéa 1^{er}, le 1°, est complété par une phrase rédigée comme suit :

« Le cas échéant, est pris en considération le suivi des recommandations des rapports d'audits des services de contrôle compétents qui ont conduit à une modification du plan opérationnel susmentionné. » ;

3° l'article 19 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Lors de l'évaluation, une enquête est organisée auprès des différentes parties prenantes telles que les clients, les collaborateurs ou les pairs. ».

Art. 59. Dans l'article 20, paragraphe 1^{er}, du même arrêté, est inséré un 3° rédigé comme suit :

« 3° par le titulaire de la fonction de management -1, dénommé premier évaluateur, et par l'administrateur général ou le directeur général, dénommé deuxième évaluateur, pour ce qui concerne les titulaires d'une fonction de management -2. ».

Art. 60. Dans l'article 21 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° à l'alinéa 1^{er}, les mots les mots « et, ce, sans préjudice de tout entretien informel, » sont insérés entre les mots « chaque cycle d'évaluation, » et les mots « des entretiens de fonctionnement » ;

2° à l'alinéa 2, les mots « ou le plan d'appui » sont abrogés ;

3° l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante :

« Un trajet de développement du titulaire de la fonction de management tel que défini dans l'article 22bis est, le cas échéant, mis en place. ».

Art. 61. Dans le chapitre V, section 4, la sous-section 2 est renommée comme suit : « De l'entretien de cycle d'évaluation ».

Art. 62. L'article 22 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

“Art. 22. § 1^{er}. Un entretien de cycle d'évaluation a lieu au cours d'un cycle d'évaluation.

L'entretien de cycle d'évaluation comprend deux volets :

- 1° la planification ;
- 2° le bilan.

§ 2. Lors de l'entretien de cycle d'évaluation, la planification vise à traduire en critères mesurables les objectifs stratégiques et opérationnels définis dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11 qui ont été confiés au titulaire de la fonction de management.

§ 3. De balans tijdens het evaluatiecyclusgesprek beoogt de evaluatie van de aan de houder van de managementfunctie toevertrouwde strategische en operationele doelstellingen die in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, werden vastgelegd en voor de betrokken evaluatiecyclus werden gepland.

§ 4. Onverminderd bovengenoemde paragrafen 2 en 3 wordt er eventueel een ontwikkelingstraject, zoals bepaald in artikel 22bis, opgezet.

§ 5. Aan het einde van elke evaluatiecyclus nodigt de eerste evaluator de houder van de managementfunctie uit voor het evaluatiecyclusgesprek.

De tweede evaluator alsook een door de eerste evaluator aangezeten secretaris kunnen aan dat evaluatiecyclusgesprek deelnemen.

In elk geval vindt er vóór het evaluatiecyclusgesprek overleg plaats tussen de eerste en de tweede evaluator.

§ 6. Ter voorbereiding van de balans die tijdens het evaluatiecyclusgesprek wordt opgemaakt, maakt de houder van de managementfunctie, een zelfevaluatie die rekening houdt met de gegevens uit de enquête onder de stakeholders. Deze wordt ten laatste twintig werkdagen vóór de vastgestelde datum van het evaluatiecyclusgesprek aan de eerste evaluator bezorgd.

§ 7. De eerste evaluator bereidt het evaluatiegesprek voor door de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie te toetsen op consistentie en onderbouwing. Hij vergelijkt ze met de elementen waarover hij beschikt, die resulteren uit feiten en geobserveerd gedrag tijdens de dagelijkse opvolging van het functioneren van de geëvalueerde. Bovendien verzamelt hij alle bijkomende informatie die kan bijdragen tot een billijke en objectieve evaluatie.

§ 8. Binnen de instelling die over een beheersorgaan beschikt, wint de eerste evaluator het advies in van het beheersorgaan met betrekking tot de zelfevaluatie. Als dit advies niet binnen de tien werkdagen wordt bezorgd, is het niet meer vereist.

§ 9. Wanneer meerdere ministers en/of staatssecretarissen bevoegd zijn voor het activiteitsgebied van de administrateur-generaal of van de directeur-generaal, maakt de eerste evaluator de zelfevaluatie over aan de betrokken ministers en/of staatssecretarissen en vraagt hij hun advies. Als dit advies niet binnen de tien werkdagen wordt bezorgd, is het niet meer vereist.

Als de betrokken ministers en/of staatssecretarissen dat wensen, wonen zij het evaluatiecyclusgesprek bij.

§ 10. Een extern bureau verleent bijstand aan de in artikel 20 gedefinieerde evaluatieactoren. Het externe bureau verleent in dit verband rechtstreekse ondersteuning aan de eerste evaluator. Het ondersteunt hem bij de beoordeling van de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie. Daartoe verzamelt het bureau alle bijkomende of tegenstrijdige informatie inzake de evaluatie-elementen vermeld in artikel 19 en houdt het rekening met de gegevens van de enquête onder de stakeholders die betrokken zijn bij de uitvoering van de mandaatfunctie bedoeld in artikel 19, tweede lid. Het bereidt het evaluatiecyclusgesprek voor en structureert het en het staat in voor de opvolging ervan.

Het externe bureau verleent bijstand voor elke evaluatiecyclus van de administrateur-generaal, de directeur-generaal, de adjunct-administrateur-generaal en de adjunct-directeur-generaal tijdens zijn mandaat. Voor de managementfuncties N-1 en N-2 is de bijstand van het externe bureau facultatief.”.

Art. 63. Tussen artikel 22 en artikel 23 van hetzelfde besluit wordt een nieuw artikel 22bis ingevoegd, luidende:

“Art. 22bis. § 1. Het ontwikkelingstraject is een begeleiding op maat van de houder van een managementfunctie die voldoet aan behoeften die door de eerste evaluator zijn vastgesteld bij het evaluatiecyclusgesprek en die voortvloeien uit:

1° de balans van de verwezenlijkingen bedoeld in artikel 22, § 3; bij de balans wordt rekening gehouden met de bijdrage van de houder van de managementfunctie aan de verwezenlijking van de transversale doelstellingen die tijdens de planning zijn vastgesteld;

2° de noodzaak om professionele competenties te ontwikkelen;

3° de verwachtingen en bevindingen van de verschillende groepen stakeholders.

§ 2. Het ontwikkelingstraject stoeit op een schriftelijk akkoord tussen de eerste evaluator en de houder van de managementfunctie dat, op basis van de vastgestelde behoeften, op zijn minst het volgende vaststelt:

1° te bereiken ontwikkelingsdoelstelling(en);

§ 3. Lors de l'entretien de cycle d'évaluation, le bilan vise à l'évaluation des objectifs stratégiques et opérationnels définis dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11 confiés au titulaire de la fonction de management et planifiés pour le cycle d'évaluation concerné.

§ 4. Sans préjudice des paragraphes 2 et 3 susmentionnés, un trajet de développement tel que défini à l'article 22bis est, le cas échéant, mis en place.

§ 5. A la fin de chaque cycle d'évaluation, le premier évaluateur invite le titulaire de la fonction de management à l'entretien de cycle d'évaluation.

Le deuxième évaluateur ainsi qu'un secrétaire désigné par le premier évaluateur peuvent assister à cet entretien de cycle d'évaluation.

Dans tous les cas, le premier et le deuxième évaluateur se concertent préalablement à l'entretien de cycle d'évaluation.

§ 6. En préparation au bilan effectué lors de l'entretien de cycle d'évaluation, le titulaire de la fonction de management établit une auto-évaluation qui prend en compte des données issues de l'enquête auprès des parties prenantes. Celle-ci est transmise au premier évaluateur au plus tard vingt jours ouvrables avant la date programmée de l'entretien de cycle d'évaluation.

§ 7. Le premier évaluateur prépare l'entretien de cycle d'évaluation en analysant l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management en termes de consistance et de fondement. Il la confronte aux éléments en sa possession et découlant de faits et comportements observés dans le suivi quotidien du fonctionnement de l'évalué. Il collecte en outre toute information complémentaire pouvant contribuer à une évaluation équitable et objective.

§ 8. Au sein de l'organisme doté d'un organe de gestion, le premier évaluateur sollicite l'avis de l'organe de gestion pour ce qui concerne l'auto-évaluation. Si cet avis n'est pas donné dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis.

§ 9. Lorsque plusieurs ministres et/ou secrétaires d'Etat sont compétents pour le secteur d'activité de l'administrateur général ou du directeur général, le premier évaluateur transmet aux ministres et/ou secrétaires d'Etat concernés l'auto-évaluation et sollicite leur avis. Si cet avis n'est pas donné dans les dix jours ouvrables, il n'est plus requis.

Si les ministres et/ou secrétaires d'Etat concernés le souhaitent, ils assistent à l'entretien de cycle d'évaluation.

§ 10. Un bureau externe assiste les acteurs de l'évaluation définis à l'article 20. Dans ce cadre, le bureau externe apporte un soutien direct au premier évaluateur. Il l'appuie pour juger l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management. Il collecte, à cette fin, toute information complémentaire ou contradictoire concernant les éléments d'évaluation énoncés à l'article 19 et prend en compte les données de l'enquête auprès des parties prenantes à l'exécution de la fonction à mandat visées à l'article 19, alinéa 2. Il prépare, structure l'entretien de cycle d'évaluation et en assure le suivi.

Le bureau externe assiste pour tout cycle d'évaluation de l'administrateur général, du directeur général, de l'administrateur général adjoint et du directeur général au cours de son mandat. Pour les fonctions de management N-1 et N-2, l'assistance du bureau externe est facultative. ».

Art. 63. Entre l'article 22 et l'article 23 du même arrêté est inséré un nouvel article 22bis rédigé comme suit :

« Art. 22bis. § 1^{er}. Le trajet de développement est un accompagnement sur mesure du titulaire d'une fonction de management qui répond à des besoins constatés, par le premier évaluateur, lors de l'entretien de cycle d'évaluation, et qui font suite :

1° au bilan des réalisations visé à l'article 22, § 3 ; ce bilan prend en compte la contribution du titulaire de la fonction de management à la réalisation des objectifs transversaux définis lors de la planification ;

2° à la nécessité de développement de compétences professionnelles ;

3° aux attentes et aux résultats provenant des différents groupes de parties prenantes.

§ 2. Le trajet de développement repose sur un accord écrit entre le premier évaluateur et le titulaire de la fonction de management qui identifie, sur base des besoins constatés, au minimum :

1° le ou les objectifs de développement à atteindre ;

2° de te prefereren voorstellen voor leeroplossingen om bij te dragen tot de verwachte competentieontwikkeling en de bijbehorende planning.

Het ontwikkelingstraject houdt rekening met de evaluatiecyclus van de houder van de managementfunctie.

Het ontwikkelingstraject duurt minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

Onverminderd het derde lid kan de duur van het ontwikkelingstraject slechts een keer worden aangepast.

Het ontwikkelingstraject kan in onderling akkoord op elk moment worden stopgezet.”.

Art. 64. In artikel 23 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 4 wordt het woord “uitstekend,” opgeheven en worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” door het woord “goed” vervangen;

2° de woorden “of 12” worden telkens opgeheven;

3° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

“De evaluatie geeft aanleiding tot de vermelding “onvoldoende” als eruit blijkt dat de doelstellingen vastgelegd in het managementplan en het operationeel plan bedoeld in artikel 11, en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de managementfunctie, niet werden behaald.”;

4° in paragraaf 6 wordt een tweede lid toegevoegd, luidende:

“Onverminderd artikel 19 krijgt de houder van een managementfunctie een in artikel 22bis bedoeld ontwikkelingstraject als er tijdens het evaluatiecyclusgesprek ontwikkelingspunten worden vastgesteld.”;

5° in paragraaf 7 worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” door het woord “goed” vervangen;

6° paragraaf 7bis wordt vervangen als volgt:

“De evaluatie van de doelstellingen die zijn vastgelegd in het strategisch plan en het operationeel plan bedoeld in artikel 11 en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie is toevertrouwd aan de houder van de managementfunctie, omvat de planning die overeenkomstig artikel 22, § 1 en § 2 wordt uitgevoerd.”;

7° in paragraaf 9 worden de woorden “voldoet aan de verwachtingen” door het woord “goed” vervangen.

Art. 65. In artikel 24 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 30 september 2021, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid wordt het punt 3° vervangen als volgt:

“de strategische of operationele doelstellingen die werden vastgelegd in het managementplan en het operationeel plan bedoeld in artikel 11, en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie aan hem werd toevertrouwd”;

2° in paragraaf 1, eerste lid wordt tussen punt 3° en punt 4° een nieuw punt ingevoegd, luidende:

“3bis° de planning van de doelstellingen per evaluatiecyclus die in toepassing van punt 3° wordt uitgevoerd en, in voorkomend geval het in artikel 22bis bedoelde ontwikkelingstraject”;

Art. 66. In artikel 25 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 en paragraaf 2 wordt het woord “uitstekend” door het woord “goed” vervangen;

2° in paragraaf 2, eerste en vierde lid, worden de woorden “van de staffunctie” telkens vervangen door het cijfer “-2”.

Art. 67. In artikel 26 van hetzelfde besluit, vervangen door het besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “- of staf” worden telkens opgeheven;

2° de woorden “de leeftijd van 65 jaar” worden telkens vervangen door de woorden “de wettelijke pensioenleeftijd”;

3° in paragraaf 1 wordt een 5° ingevoegd, luidende:

“5° wanneer de instelling of, in voorkomend geval, wanneer de dienst waarvoor de houder van de managementfunctie is aangeduid ophoudt te bestaan.”;

4° in paragraaf 2 worden de woorden “van de 65e verjaardag” vervangen door de woorden “van de wettelijke pensioenleeftijd”;

2° les propositions de solutions d’apprentissage à privilégier pour contribuer au développement attendu des compétences, ainsi que la planification qui y est liée.

Le trajet de développement tient compte du cycle d’évaluation du titulaire de la fonction de management.

Le trajet de développement a une durée minimum de six mois et de maximum douze mois.

Sans préjudice de l’alinéa 3, la durée du trajet de développement n’est adaptable qu’une fois.

Il peut être mis fin de commun accord à tout moment au trajet de développement. ».

Art. 64. Dans l’article 23 du même arrêté, modifié par l’arrêté du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 4, le mot « excellent , » est abrogé et les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

2° les mots “ou 12” sont à chaque fois abrogés ;

3° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit :

« L’évaluation donne lieu à la mention « insuffisant » lorsqu’il en ressort que les objectifs fixés dans le plan de management et dans le plan opérationnel visés à l’article 11, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction de management n’ont pas été atteints. » ;

4° au paragraphe 6, est inséré un second alinéa rédigé comme suit :

« Sans préjudice de l’article 19, lorsque des points de développement sont identifiés lors de l’entretien de cycle d’évaluation, le titulaire d’une fonction de management bénéficie d’un trajet de développement visé à l’article 22bis. » ;

5° au paragraphe 7, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon » ;

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

« L’évaluation des objectifs fixés dans le plan stratégique et dans le plan opérationnel visés à l’article 11, et dont la responsabilité de réalisation est confiée au titulaire de la fonction de management intègre la planification réalisée conformément à l’article 22, § 1^{er} et § 2. » ;

7° au paragraphe 9, les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon ».

Art. 65. Dans l’article 24 du même arrêté, modifié par l’arrêté du 30 septembre 2021, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, le point 3° est remplacé par ce qui suit :

« les objectifs stratégiques ou opérationnels qui ont été fixés dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l’article 11 et dont la responsabilité de la réalisation lui a été confiée » ;

2° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, entre le point 3° et le point 4° est inséré un nouveau point rédigé comme suit :

« 3bis° la planification des objectifs par cycle d’évaluation qui est effectuée en application du point 3° et, le cas échéant le trajet de développement visé à l’article 22bis » ;

Art. 66. Dans l’article 25 du même arrêté, modifié par l’arrêté du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° au paragraphe 1^{er} et au paragraphe 2, le mot « excellent » est remplacé par le mot « bon » ;

2° dans le paragraphe 2, alinéas 1^{er} et 4, les mots « d’encadrement » sont à chaque fois remplacés par le chiffre « -2 ».

Art. 67. Dans l’article 26 du même arrêté, remplacé par l’arrêté 10 avril du 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « ou d’encadrement » sont à chaque fois abrogés ;

2° les mots « l’âge de 65 ans » sont à chaque fois remplacés par les mots « l’âge légal de départ à la retraite » ;

3° au paragraphe 1^{er} est inséré un 5° rédigé comme suit :

« 5° lorsque l’organisme, ou le cas-échéant, lorsque le service pour lequel le titulaire de la fonction de management est désigné cesse d’exister. » ;

4° au paragraphe 2, les mots « du 65e anniversaire » sont remplacés par les mots « du départ légal à la retraite » ;

5° in paragraaf 3 worden de woorden “- of staffunctie -1” door de woorden “-1 en -2” vervangen;

6° in paragraaf 4 worden de woorden “- of staffunctie -1” door de woorden “-1 en -2” vervangen;

7° in paragraaf 4, tweede lid wordt het woord “maximale” geschrapt;

8° In paragraaf 4, tussen het tweede en het derde lid wordt een nieuw lid ingevoegd, luidende:

““Onverminderd het tweede lid, blijft de premie behouden totdat er een nieuwe mandaathouder is aangesteld.”.

Art. 68. Tussen artikel 26 en 27 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 21 december 2021, wordt een artikel 26bis ingevoegd, luidende:

“Art. 26bis. § 1. Aan het einde van het mandaat wordt een outplacement georganiseerd op verzoek van:

1° ofwel de voormalige houder van de managementfunctie die de bestaande arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst in het federaal openbaar ambt beëindigt;

2° ofwel de voormalige houder van een managementfunctie die geen arbeidsrelatie of arbeidsovereenkomst heeft in het federaal openbaar ambt.

Om outplacement te genieten, moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:

1° geen arbeidsovereenkomst hebben afgesloten;

2° geen hoofdactiviteit als zelfstandige uitoefenen;

3° niet in dienst zijn als ambtenaar bij een overheidsdienst.

§ 2. De houder van de managementfunctie bedoeld in 1 § , eerste lid, dient uiterlijk binnen een maand na afloop van zijn mandaat zijn aanvraag voor outplacement in bij het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling begeleidt de federale diensten bij de invoering van het outplacement.

Het outplacement eindigt zodra niet wordt voldaan aan één van de in § 1, tweede lid, bepaalde voorwaarden.

De in § 1 bedoelde houder van de managementfunctie brengt de bevoegde overheid en het directoraat-generaal Rekrutering en Ontwikkeling van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning op de hoogte van elke wijziging in zijn beroepsituatie.

§ 3. Onder outplacement wordt verstaan een reeks diensten en adviezen aan de in het eerste lid bedoelde houder van het mandaat om de kansen te verbeteren om sneller een betrekking of een beroepsactiviteit te vinden.

Het outplacement met een maximale duur van twaalf maanden maakt het voorwerp uit van een schriftelijk akkoord.

§ 4. De houder van een managementfunctie van wie het mandaat van rechtswege is beëindigd in toepassing van artikel 26, § 1, eerste lid, 5°, geniet onder dezelfde modaliteiten het in deze paragraaf bedoelde outplacement.”.

Art. 69. In artikel 27 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de woorden “- of staf” worden telkens opgeheven.

2° in paragraaf 3, derde lid, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de woorden “bij de eindevaluatie, bij de derde, vierde of vijfde tussentijdse evaluatie of bij de eerste of tweede tussentijdse evaluatie” vervangen door de woorden “bij de eindevaluatie, bij de tweede tussentijdse evaluatie of bij de eerste tussentijdse evaluatie”;

3° tussen het derde en het vierde lid, wordt een lid ingevoegd, luidende:

“Indien artikel 16 lid 4 wordt toegepast en aan het einde van de jaarlijkse evaluatiecyclus volgend op de eerste evaluatiecyclus of, in voorkomend geval, aan het einde van de jaarlijkse evaluatiecyclus voorafgaand aan de laatste evaluatiecyclus een vermelding “onvoldoende” wordt toegekend, ontvangt de houder van een managementfunctie driemaal of zesmaal de beëindigingsvergoeding overeenkomstig het eerste en het tweede lid.”.

Art. 70. In artikel 28 van hetzelfde besluit worden de woorden “- of staf” opgeheven.

1° dans le paragraphe 3, les mots « ou d’encadrement -1 » sont remplacés par les mots « -1 ou -2 » ;

5° dans le paragraphe 4, les mots « ou d’encadrement -1 » sont remplacés par les mots « -1 ou -2 » ;

7° dans le paragraphe 4, alinéa 2, le mot « maximale » est abrogé ;

6° au paragraphe 4, entre l’alinéa 2 et l’alinéa 3, est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Sans préjudice de l’alinéa 2, la prime est prolongée jusqu’à la désignation effective d’un titulaire dans la fonction de management. ».

Art. 68. Entre l’article 26 et 27 du même arrêté, modifiés par l’arrêté royal du 10 avril 2014, est inséré un article 26bis rédigé comme suit :

« Art. 26bis. § 1^{er}. Au terme du mandat, est organisé un outplacement, à la demande soit :

1° de l’ancien titulaire de la fonction de management qui, met un terme à la relation de travail ou au contrat de travail existant dans la fonction publique fédérale ;

2° de l’ancien titulaire d’une fonction de management qui n’a pas de relation de travail ni de contrat de travail dans la fonction publique fédérale.

Les conditions suivantes sont requises pour bénéficier de l’outplacement :

1° ne pas avoir conclu un contrat de travail ;

2° ne pas exercer une activité principale en tant qu’indépendant ;

3° ne pas être en service comme agent dans un service public.

§ 2. Le titulaire de la fonction de management visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er} introduit sa demande d’outplacement au plus tard dans le mois qui suit la fin de son mandat auprès de la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui.

La Direction générale Recrutement et Développement accompagne les services fédéraux dans la mise en place de l’outplacement.

L’outplacement prend fin dès qu’une des conditions visées au § 1^{er}, alinéa 2 n’est pas remplie.

Le titulaire de la fonction de management visé au § 1^{er} informe l’autorité compétente et la Direction générale Recrutement et Développement du service public fédéral Stratégie et Appui de tout changement dans sa situation professionnelle.

§ 3. L’outplacement s’entend comme un ensemble de services et de conseils au titulaire du mandat visé à l’alinéa 1^{er} afin de renforcer les opportunités de retrouver plus rapidement un emploi ou une activité professionnelle.

L’outplacement d’une durée maximum de douze mois fait l’objet d’un accord écrit.

§ 4. Le titulaire d’une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en application de l’article 26, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, bénéficie, selon les mêmes modalités, de l’outplacement visé au présent paragraphe. ».

Art. 69. A l’article 27 du même arrêté, modifié par l’arrêté du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° les mots « ou d’encadrement » sont à chaque fois abrogés ;

2° dans le paragraphe 3, alinéa 3, du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 10 avril 2014, les mots « 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 » sont remplacé par les mots « lors de l’évaluation finale, lors de la deuxième évaluation intermédiaire ou lors de la première évaluation intermédiaire » ;

3° entre l’alinéa 3 et l’alinéa 4, est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« S’il est fait application de l’article 16, alinéa 4, et que la mention « insuffisant » est attribuée au terme du cycle d’évaluation annuel suivant le premier cycle d’évaluation ou, le cas échéant, lors de cycle d’évaluation annuel précédant le cycle d’évaluation finale, le titulaire de management obtient trois fois ou six fois l’indemnité de départ conformément aux alinéas 1^{er} et 2. ».

Art. 70. A l’article 28 du même arrêté, les mots « ou d’encadrement » sont abrogés.

Art. 71. In artikel 29 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van 10 april 2014 en het besluit van 3 augustus 2016, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de woorden “- of staf” worden opgeheven ;
- 2° de woorden “voldoet aan de verwachtingen” worden telkens vervangen door het woord “goed”.
- 3° in paragraaf 1,, eerste lid worden de woorden ““uitstekend” of” opgeheven;
- 4° in paragraaf 4 wordt het eerste lid opgeheven;
- 5° in paragraaf 4, tweede lid, 2° worden de woorden “of meerdere” opgeheven;
- 6° artikel 29 wordt aangevuld met drie paragrafen, luidende:

“§ 6. De voormalige houder van een managementfunctie van wie het mandaat van rechtswege is beëindigd in toepassing van artikel 26, § 1, eerste lid, 5°, krijgt eveneens de in dit artikel bedoelde herintegratievergoeding, mits hij bij zijn evaluatie een evaluatievermelding “goed” heeft gekregen.

§ 7. Het bedrag van de herintegratievergoeding wordt in mindering gebracht met een bedrag dat overeenstemt met de kosten van het outplacement bedoeld in artikel 26bis, § 1.

§ . 8. De herintegratievergoeding die berekend wordt volgens de modaliteiten van bovenvermelde § 3 wordt in voorkomend geval toegekend aan het niet onder artikel 13 vallende personeelslid dat na uitoefening van een mandaat in een managementfunctie herintegreert naar een betrekking bij het federaal openbaar ambt. ”.

Art. 72. In artikel 29bis van hetzelfde besluit, ingevoegd bij het besluit van 10 april 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de woorden “- of staf” worden telkens opgeheven.;
- 2° De woorden “voldoet aan de verwachtingen” worden telkens vervangen door het woord “goed”.
- 3° In het vijfde lid van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 augustus 2016, wordt de volgende zin ingevoegd tussen de woorden “in de zin van het derde lid.” en de woorden “Indien de betrokkene”:

“De betrokkene, die verklaart geen beroepsinkomen te hebben en arbeidsgeschikt is, heeft slechts recht op de beëindigingsvergoeding indien hij effectief de nodige inspanningen heeft geleverd om een nieuwe betrekking te vinden.”.

Art. 73. In artikel 30 van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- 1° de woorden “- of staf” worden telkens opgeheven.;
- 2° De woorden “voldoet aan de verwachtingen” worden telkens vervangen door het woord “goed”.
- 1° in het eerste lid, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 10 april 2014, worden de woorden “de minimaal” opgeheven.;
- 4° in het eerste lid, gewijzigd bij het besluit van 10 april 2014, worden de woorden “en “uitstekend” na het tweede of volgende mandaten” opgeheven.;
- 5° In het vijfde lid, gewijzigd bij het besluit van 3 augustus 2016, worden de woorden “en de vermelding “uitstekend” tijdens het tweede of de volgende mandaten” opgeheven.

HOOFDSTUK 5. — *Overgangs- en opheffingsbepalingen*

Art. 74. De op de datum van inwerkingtreding van dit besluit lopende selectieprocedures voor een mandaatfunctie blijven geregeld worden door de bepalingen die van kracht waren vóór die datum.

In afwijking van het eerste lid, voor de eerste aanduiding in een managementfunctie na de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit:

- geniet de eliminerende test bedoeld in artikel 7, § 3, tweede lid van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, de vrijstelling voorzien in artikel 5bis, § 2 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, zoals ingevoegd door dit koninklijk besluit;

- genieten de computergestuurde tests bedoeld in artikel 7, § 2, eerste lid van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2022, de bewarende maatregel bedoeld in artikel 5bis, § 1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001, zoals ingevoegd door dit koninklijk besluit;

- voldoen de houders van een vrijstelling voor een managementfunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau verkregen in toepassing van de regelgeving die van kracht is vóór de inwerkingtreding van dit

Art. 71. Dans l'article 29 du même arrêté, modifié par l'arrêté du 10 avril 2014 et l'arrêté du 3 août 2016, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° les mots « ou d'encadrement » sont abrogés ;
- 2° les mots « répond aux attentes » sont chaque fois remplacés le mot « bon » ;
- 3° au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, les mots « à la mention « excellent » ou » sont abrogés ;
- 4° au paragraphe 4, le premier alinéa est abrogés ;
- 5° au paragraphe 4, alinéa 2, 2°, les mots « ou plusieurs » sont abrogés ;
- 6° l'article 29 est complété par trois paragraphes rédigé comme suit :

« § 6. L'ancien titulaire d'une fonction de management dont le mandat a pris fin de plein droit en application de l'article 26, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 5°, bénéficie également de l'indemnité de réintégration visée au présent article dès lors qu'il a obtenu une mention d'évaluation « bon » lors de son évaluation.

§ 7. Le montant de l'indemnité de réintégration est diminué d'un montant correspondant aux coûts de l'outplacement visé à l'article 26bis, § 1^{er}.

§ . 8. L'indemnité de réintégration calculée selon les modalités prévues au § 3 susmentionné est, le cas échéant, octroyée au membre du personnel non visé par l'article 13 qui réintègre, à la suite d'un mandat exercé dans une fonction de management, un emploi au sein de la fonction publique fédérale. ».

Art. 72. Dans l'article 29bis du même arrêté, inséré par l'arrêté du 10 avril 2014, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° les mots « ou d'encadrement » sont à chaque fois abrogés ;
- 2° les mots « répond aux attentes » sont remplacés par le mot « bon ».

1° à l'alinéa 5, du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 3 août 2016, est inséré entre les mots « au sens de l'alinéa 3. » et les mots « Si l'intéressé », une phrase rédigée comme suit :

« L'intéressé qui déclare n'avoir aucun revenu professionnel et qui est apte au travail, n'a droit à l'indemnité de départ que s'il a effectivement consenti les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi. ».

Art. 73. Dans l'article 30 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

- 1° les mots « ou d'encadrement » sont à chaque fois abrogés ;
- 2° les mots « répond aux attentes » sont à chaque fois remplacé par le mot « bon » ;
- 1° à l'alinéa 1^{er}, modifié par l'arrêté royal du 10 avril 2014, les mots « au minimum » sont abrogés ;
- 2° à l'alinéa 1^{er}, modifié par l'arrêté du 10 avril 2014, les mots « et ” excellent ” après le deuxième mandat ou les suivants » sont abrogés ;

5° à l'alinéa 5, modifié par l'arrêté du 3 août 2016, les mots « et la mention ” excellent ” pendant le deuxième mandat ou les suivants » sont abrogés.

CHAPITRE 5. — *Dispositions transitoires et abrogatoires*

Art. 74. Les procédures de sélection pour une fonction à mandat à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, pour la première désignation dans une fonction de management après l'entrée en vigueur du présent arrêté royal :

- le test éliminatoire visé à l'article 7, § 3, alinéa 2, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, bénéficie de la dispense prévue à l'article 5bis, § 2, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, tel qu'inséré par le présent arrêté royal ;

- les tests informatisés visés à l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 tel que modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2022, bénéficie de la mesure conservatoire visée à l'article 5bis, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001, tel qu'inséré par le présent arrêté royal ;

- les titulaires d'une dispense pour une fonction de management de niveau équivalent ou supérieur obtenue en application de la réglementation en vigueur la veille de l'entrée en vigueur du présent arrêté

besluit aan de voorwaarden inzake vereiste vrijstelling in toepassing van artikel 5bis, § 1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 en van artikel 5bis, § 1 van het koninklijk besluit van 16 november 2006, zoals gewijzigd door dit koninklijk besluit.

Art. 75. Onverminderd artikel 74 blijft het bij de inwerkingtreding van dit besluit lopende mandaat geregeld worden door de bepalingen die vóór die datum van kracht waren.

In afwijking van het eerste lid geniet de houder van een in het eerste lid bedoelde managementfunctie de maatregelen met betrekking tot de outplacement en de herintegratievergoeding zoals voorzien of gewijzigd door dit besluit vanaf de inwerkingtreding van dit besluit. Deze maatregel is eveneens van toepassing op de houder van een managementfunctie van wie het mandaat eindigt wanneer de federale dienst of, in voorkomend geval, de dienst van de federale dienst ophoudt te bestaan.

Als, in afwijking van het eerste lid, in het kader van het in het eerste lid bedoelde mandaat, artikel 20, § 4 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 en artikel 26, § 4 van het koninklijk besluit van 16 november 2006 zijn toegepast op de datum van inwerkingtreding van dit besluit, geniet de aangeduide vervanger de maatregel voorzien in artikelen 27 en 67 van dit besluit.

Art. 76. De lopende evaluatiecyclus van de houder van een managementfunctie of van een staffunctie op de datum van inwerkingtreding van dit besluit blijft geregeld worden door de bepalingen die vóór de inwerkingtreding van kracht waren.

De evaluatie van de tweede of vierde evaluatiecyclus gebeurt jaarlijks als de evaluatiecyclus die loopt op het moment van inwerkingtreding van dit besluit de eerste of de derde evaluatiecyclus is voor de houder van een managementfunctie van wie het mandaat is begonnen tussen 1 juli van een kalenderjaar en 1 januari van het volgende kalenderjaar.

De evaluatie van de derde evaluatiecyclus gebeurt jaarlijks als de evaluatiecyclus die loopt op het moment van inwerkingtreding van dit besluit de tweede evaluatiecyclus is voor de houder van een managementfunctie van wie het mandaat is begonnen voor 1 juli van een kalenderjaar.

De lopende beroepsprocedures inzake evaluatie voor een management- of staffunctie of, in voorkomend geval, de beroepsprocedures die zouden worden ingesteld voor een voormelde management- of staffunctie binnen een termijn van dertig maanden, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van dit besluit, blijven geregeld worden door de bepalingen die van kracht waren vóór de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 77. Als artikel 15ter, § 4 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 wordt toegepast om in de tijdelijke aanduiding te voorzien, dan wordt de laureaat die gerangschikt is in groep "A" van een vergelijkende selectie voor een management- of staffunctie van een gelijkwaardig of hoger niveau in de twaalf voorgaande maanden zonder dat hij daarin werd aangeduid gelijkgesteld met de laureaat ingedeeld in de groep "geschikt".

Art. 78. De bij de inwerkingtreding van dit besluit lopende staffuncties worden gelijkgesteld met managementfuncties voor de toepassing van de reglementaire bepalingen inzake de hernieuwing van het mandaat.

Art. 79. In toepassing van het koninklijk besluit van 6 december 2001, het koninklijk besluit van 19 maart 2003 en het koninklijk besluit van 16 november 2006 wordt het mandaat dat lopende is bij de inwerkingtreding van dit besluit, in geval van een nieuwe aanduiding in dezelfde managementfunctie, niet meegeteld voor de toepassing van de regels met betrekking tot de hernieuwing van het mandaat.

Art. 80. Voor de eerste aanduiding van de administrateurs-generaal en de adjunct-administrateurs-generaal of de directeurs-generaal en de adjunct-directeurs-generaal bedoeld in artikel 5, § 2 en die volgt op de inwerkingtreding van dit koninklijk besluit voldoen de houders van een functie van administrateur-generaal en van adjunct-administrateur-generaal of van directeur-generaal en van adjunct-directeur-generaal aan de voorwaarden inzake managementervaring of beroepservaring vereist in toepassing van artikel 5 van het koninklijk besluit van 16 november 2006, zoals gewijzigd bij dit besluit.

Voor de eerste aanduiding voor een managementfunctie -1 en -2 bedoeld in artikel 5, § 2 en die volgt op de inwerkingtreding van dit besluit voldoen de houders van een managementfunctie aan de voorwaarden inzake managementervaring of beroepservaring vereist in toepassing van artikel 5 van het koninklijk besluit van 16 november 2006, zoals gewijzigd bij dit besluit.

remplissent les conditions de dispense requise en application de l'article 5bis, § 1, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 et de l'article 5bis, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 16 novembre 2006, tels que modifiés par le présent arrêté royal.

Art. 75. Sans préjudice de l'article 74, le mandat en cours à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté reste régi par les dispositions qui étaient en vigueur avant cette date.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, le titulaire d'une fonction de management visée à l'alinéa 1^{er} bénéficie des mesures relatives à l'outplacement et à l'indemnité réintégration telles que prévues ou modifiées par le présent arrêté à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté. Cette mesure s'applique également au titulaire d'une fonction de management dont le mandat prend fin lorsque le service fédéral ou, le cas échéant, lorsque le service du service fédéral cesse d'exister.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, s'il advient que dans le cadre du mandat visé à l'alinéa 1^{er}, il a été fait application de l'article 20 § 4, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 et de l'article 26, § 4, de l'arrêté royal du 16 novembre 2006, à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, le remplaçant désigné bénéficie de la mesure prévue aux articles 27 et 67 du présent arrêté.

Art. 76. Le cycle d'évaluation en cours du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté reste régi par les dispositions qui étaient en vigueur avant l'entrée.

L'évaluation du deuxième ou du quatrième cycle d'évaluation est annuelle s'il advient que le cycle d'évaluation en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté est le premier ou le troisième cycle d'évaluation du titulaire d'une fonction de management dont le mandat a débuté entre le 1^{er} juillet d'une année civile et le 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

L'évaluation du troisième cycle d'évaluation est annuelle s'il advient que le cycle d'évaluation en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent arrêté est le deuxième cycle d'évaluation pour un titulaire d'une fonction de management dont le mandat a débuté avant le 1^{er} juillet d'une année civile.

Les procédures de recours en cours en matière d'évaluation pour une fonction de management ou d'encadrement ou, le cas échéant, les procédures de recours qui seraient introduites pour une fonction de management ou d'encadrement susmentionnée endéans un délai de trente mois à compter de l'entrée en vigueur du présent arrêté restent régies par les dispositions qui étaient en vigueur la veille de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 77. S'il est fait application de l'article 15ter, § 4, de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 pour pourvoir à la désignation temporaire, est assimilé au lauréat inscrit dans le groupe « apte », le lauréat classé dans le groupe « A » d'une sélection comparative pour une fonction de management ou d'encadrement d'un niveau équivalent ou supérieur dans les douze mois qui précèdent sans y être désigné ou d'une procédure de sélection comparative pour la même fonction de management dans les deux ans qui précèdent sans y être désigné.

Art. 78. Les fonctions d'encadrement en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté sont assimilées à des fonctions de management pour l'application des dispositions réglementaires relatives au renouvellement du mandat.

Art. 79. Le mandat en cours, en application de l'arrêté royal du 6 décembre 2001, de l'arrêté royal du 19 mars 2003 et l'arrêté royal du 16 novembre 2006, à l'entrée en vigueur du présent arrêté n'est pas comptabilisé, en cas de nouvelle désignation dans la même fonction de management, pour l'application des règles relatives au renouvellement du mandat.

Art. 80. Pour la première désignation des administrateurs généraux et des administrateurs généraux adjoints ou des directeurs généraux et des directeurs généraux adjoints visée à l'article 5, § 2, et qui fait suite à l'entrée en vigueur du présent arrêté, les titulaires d'une fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint ou de directeur général et de directeur général adjoint remplissent les conditions d'expérience en management ou d'expérience professionnelle requise en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 16 novembre 2006, tel que modifié par le présent arrêté.

Pour la première désignation pour une fonction de management -1 et -2 visée à l'article 5, § 2, et qui fait suite à l'entrée en vigueur du présent arrêté, les titulaires d'une fonction de management remplissent les conditions d'expérience en management ou d'expérience professionnelle requise en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 16 novembre 2006 tel que modifié par le présent arrêté.

Art. 81. Worden opgeheven:

- het koninklijk besluit van 6 december 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen, gewijzigd bij de besluiten van 20 september 2012, 31 maart 2014, 30 september 2021 en 21 december 2021;

- het koninklijk besluit van 18 november 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van managementfuncties binnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, gewijzigd bij de besluiten van 9 september 2012, 30 september 2021 en 21 december 2021.

HOOFDSTUK 6. — Slotbepalingen

Art. 82. Dit besluit treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 83. Onze Ministers en onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 juli 2024.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,
van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Eerste Minister
A. DE CROO

De Minister van Ambtenarenzaken,
P. DE SUTTER

De Minister van Volksgezondheid,
F. VANDENBROUCKE

De Minister van Economie
P.-Y. DERMAGNE

De Minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw,
Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing

D. CLARINVAL

De Minister van Binnenlandse Zaken,
A. VERLINDEN

De Minister van Landsverdediging,
L. DEDONDER

De Staatssecretaris voor Asiel en Migratie,
N. DE MOOR

De Staatssecretaris voor de Regie der Gebouwen,
M. MICHEL

Staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit, toegevoegd,
M.-C. LEROY

Art. 81. Sont abrogés :

- l'arrêté royal du 6 décembre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement au sein de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, modifiés par les arrêtés du 20 septembre 2012, du 31 mars 2014, du 30 septembre 2021 et du 21 décembre 2021 ;

- l'arrêté royal du 18 novembre 2005 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes modifié par les arrêtés royaux du 9 septembre 2012, du 30 septembre 2021 et du 21 décembre 2021.

CHAPITRE 6. — Dispositions finales

Art. 82. Le présent arrêté royal entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 83. 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 juillet 2024.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,
de Votre Majesté,
le très respectueux
et très fidèle serviteur,

Le Premier Ministre
A. DE CROO

La Ministre de la Fonction publique,
P. DE SUTTER

Le Ministre de la Santé publique,
F. VANDENBROUCKE

Le Ministre de l'Economie,
P.-Y. DERMAGNE

Le Ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME et de l'Agriculture, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique

D. CLARINVAL

La Ministre de l'Intérieur,
A. VERLINDEN

La Ministre de la Défense,
L. DEDONDER

La Secrétaire d'Etat à l'Asile et la Migration,
N. DE MOOR

Le Secrétaire d'Etat chargé de la Régie des bâtiments,
M. MICHEL

Le Secrétaire D'Etat à l'Egalité des genres,
à l'Egalité des chances et à la Diversité,
M.-C. LEROY

FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN

[C – 2024/007572]

Samenwerkingsprotocol tussen het AVIQ, de Waalse verzekeringsinstellingen, het NIC en de FOD Financiën met het oog op de invoering van een spontane uitwisseling en uitwisseling op verzoek van inlichtingen aangaande de zorginstellingen die via een elektronisch netwerk factureren

1. Wettelijke basis

OVERWEGENDE,

- De artikelen 320 en 321 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, die de verplichtingen bepalen welke door de personen die een vrij beroep, een ambt of een post uitoefenen dienen te worden nageleefd, in het bijzonder de verplichting een gedagtekend en ondertekend ontvangstbewijs af te leveren dat gelijktijdig in origineel en duplo wordt opgesteld voor elke in geld, per check of op andere wijze gedane inning van honoraria, commissielonen, bezoldigingen, terugbetalingen van kosten of andere beroepsontvangsten;

SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES

[C – 2024/007572]

Protocole de collaboration entre l'AVIQ, les organismes assureurs wallons, le CIN et le SPF Finances en vue d'instaurer un échange de renseignements spontané et sur demande concernant les établissements de soins qui facturent au moyen d'un réseau électronique

1. Base légale

CONSIDERANT,

- Les articles 320 et 321 du Code des impôts sur les revenus 1992, qui prévoient les obligations à respecter par les personnes qui exercent une profession libérale, une charge ou un office, en particulier l'obligation de délivrer un reçu daté et signé, simultanément établi en original et en duplicata, lors de chaque perception - en espèces, par chèque ou autrement - d'honoraires, commissions, rémunérations, remboursements de frais ou autres recettes professionnelles ;