

Arrêté royal du 2 octobre 2002 (M.B. du 9.10.2002) relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les services publics fédéraux de programmation (4)

Koninklijk besluit van 2 oktober 2002 (B.S. van 9.10.2002) betreffende de aanduiding en de uitoefening van de staffuncties in de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten (4)

ARRETE(S) MODIFICATIF(S)

WIJZIGEND(E) BESLUIT(EN)

1. A.R. du 15.06.2004 ([M.B. du 07.07.2004](#))
2. A.R. du 04.08.2004 ([M.B. du 16.08.2004](#))
3. A.R. du 12.04.2005 ([M.B. du 06.05.2005](#))
4. A.R. du 02.02.2006 ([M.B. du 22.02.2006](#))
5. A.R. du 18.07.2006 ([M.B. du 22.08.2006](#)) + errata ([M.B. du 27.09.2006](#) et [13.10.2006](#))
6. A.R. du 17.08.2007 ([M.B. du 18.10.2007](#))
7. A.R. du 20.09.2012 ([M.B. du 25.09.2012](#))
8. A.R. du 04.04.2014 ([M.B. du 23.06.2014](#))
9. A.R. du 10.04.2014 ([M.B. du 09.05.2014](#))
10. A.R. du 15.07.2016 ([M.B. du 20.07.2016](#))
11. A.R. du 24.02.2017 ([M.B. du 03.03.2017](#))
12. A.R. du 30.09.2021 ([M.B. du 04.11.2021](#))
13. A.R. du 21.12.2021 (M.B. du 21.01.2022)
14. A.R. du 21.12.2021 (M.B. du 25.01.2022)

1. K.B. van 15.06.2004 ([B.S. van 07.07.2004](#))
2. K.B. van 04.08.2004 ([B.S. van 16.08.2004](#))
3. K.B. van 12.04.2005 ([B.S. van 06.05.2005](#))
4. K.B. van 02.02.2006 ([B.S. van 22.02.2006](#))
5. K.B. van 18.07.2006 ([B.S. van 22.08.2006](#)) + errata ([B.S. van 27.09.2006](#) en [13.10.2006](#))
6. K.B. van 17.08.2007 ([B.S. van 18.10.2007](#))
7. K.B. van 20.09.2012 ([B.S. van 25.09.2012](#))
8. K.B. van 04.04.2014 ([B.S. van 23.06.2014](#))
9. K.B. van 10.04.2014 ([B.S. van 09.05.2014](#))
10. K.B. van 15.07.2016 ([B.S. van 20.07.2016](#))
11. K.B. van 24.02.2017([K.B. van 03.03.2017](#))
12. K.B. van 30.09.2021([K.B. van 04.11.2021](#))
13. KB van 21.12.2021 (B.S. van 21.01.2022)
14. KB van 21.12.2021 (B.S. van 25.01.2022)

COORDINATION OFFICIEUSE

OFFICIEUZE COORDINATIE

CHAPITRE Ier. • Du champ d'application

HOOFDSTUK I. • Toepassingsgebied

Article 1er. - Le présent arrêté est applicable aux services publics fédéraux et aux services publics fédéraux de programmation visés par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral (4). (...)(6)

Artikel 1. - Dit besluit is van toepassing op de federale overheidsdiensten en de programmatorische federale overheidsdiensten, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst (4). (...)(6)

CHAPITRE II. • Des fonctions d'encadrement et de leur nature juridique

HOOFDSTUK II. • De staffuncties en hun juridische aard

Art. 2. - § 1er. - Les fonctions d'encadrement sont les suivantes (4) :

1° le directeur fonctionnel du service

Art. 2. - § 1. - De staffuncties zijn de volgende (4) :

1° de functioneel directeur van de stafdienst

|

d'encadrement Personnel et Organisation;

2° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Budget et Contrôle de la Gestion;

3° le directeur fonctionnel du service d'encadrement Technologie de l'Information et de la Communication;

4° le responsable du Service d'audit interne.

(9) Plusieurs fonctions d'encadrement au sein d'un même service public fédéral peuvent être combinées sur proposition du ministre concerné et moyennant l'accord des ministres de la Fonction publique et du Budget.

Des fonctions d'encadrement supplémentaires peuvent être prévues par Nous dans l'organigramme, sur proposition du ministre concerné et moyennant l'accord des ministres de la Fonction publique et du Budget.

Les fonctions d'encadrement au sein des services publics fédéraux ou des services publics fédéraux de programmation (4) sont réparties en deux groupes :

- les fonctions d'encadrement au niveau •1, comprenant notamment les fonctions d'encadrement visées au § 1^{er}. (...)(6)

- les fonctions d'encadrement au niveau •2.

§ 2. - Les fonctions d'encadrement au niveau •1 se rapportent aux fonctions de management dans l'ordre hiérarchique suivant :

1° le président du comité de direction ou le président (4) ;

2° le titulaire d'une fonction de management •1 et les titulaires d'une fonction d'encadrement au niveau •1;

§ 3. - Les fonctions d'encadrement au niveau •2 se rapportent aux fonctions de management dans l'ordre hiérarchique

Personeel en Organisatie;

2° de functioneel directeur van de stafdienst Begroting en Beheerscontrole;

3° de functioneel directeur van de stafdienst Informatie• en Communicatie Technologie;

4° het hoofd van de Interne auditdienst.

(9) Meerdere staffuncties binnen eenzelfde federale overheidsdienst kunnen worden samengevoegd op vraag van de betrokken minister, mits akkoord van de ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

Bijkomende staffuncties kunnen door Ons in het organogram voorzien worden, op voorstel van de betrokken minister en mits akkoord van de ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

De staffuncties in de federale overheidsdiensten of de programmatorische federale overheidsdiensten (4) worden in twee groepen verdeeld :

- de staffuncties op het niveau •1, inzonderheid de staffuncties bedoeld in het § 1. (...)(6)

- de staffuncties op het niveau •2.

§ 2. - De staffuncties op het niveau •1 verhouden zich tot de managementfuncties in de volgende hiërarchische orde :

1° de voorzitter van het directiecomité of de voorzitter (4) ;

2° de houder van een managementfunctie •1 en de houders van een staffunctie op het niveau •1;

§ 3. - De staffuncties op het niveau •2 verhouden zich tot de managementfuncties in de volgende hiërarchische orde :

suivant :

1° le titulaire d'une fonction de management •1;

2° les titulaires d'une fonction de management •2 et les titulaires d'une fonction d'encadrement au niveau •2;

§ 4. - (...)(6)

§ 5. - Toutes les fonctions d'encadrement sont exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 9.

CHAPITRE III. • De la sélection, du recrutement et de la désignation des titulaires des fonctions d'encadrement

Section Ire. • Disposition générale

Art. 3. - Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles applicables à la sélection et au recrutement des agents de l'Etat sont applicables à la sélection et au recrutement des titulaires d'une fonction d'encadrement.

Section II. • De la sélection

Art. 4. – (1) Pour participer aux sélections comparatives pour une fonction d'encadrement, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau A (2) ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau A (2).

Les candidats à une fonction d'encadrement doivent faire preuve d'une expérience professionnelle utile d'au moins cinq ans.

1° de houder van een managementfunctie •1;

2° de houders van een managementfuncties •2 en de houders van een staffunctie op het niveau •2;

§ 4. - (...)(6)

§ 5. - Alle staffuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat, zijnde een hernieuwbare tijdelijke aanwijzing overeenkomstig artikel 9.

HOOFDSTUK III. • De selectie, de werving en de aanstelling van de houders van een staffunctie

Afdeling I. • Algemene bepaling

Art. 3. - Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk zijn de regels die toepasselijk zijn op de selectie en de werving van het rijkspersoneel van toepassing op de selectie en de werving van de houders van een staffunctie.

Afdeling II. • De selectie

Art. 4. – (1) Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor een staffunctie moeten de kandidaten houder zijn van een functie van niveau A (2) of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau A (2).

De kandidaten voor een staffunctie dienen een nuttige professionele ervaring van minstens vijf jaar te bewijzen.

Art. 5. – (1) § 1^{er}. Les candidats à une fonction d'encadrement doivent avoir les conditions d'expérience et de connaissances spécifiques à la fonction fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction d'encadrement à conférer.

§ 2.- La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction d'encadrement à conférer au sein d'un service public fédéral ou d'un service public fédéral de programmation (4) sont déterminés :

1° pour la fonction d'encadrement au niveau -1, par le ministre, sur proposition du président du comité de direction ou du président (4) ;

2° pour la fonction d'encadrement au niveau -2, par le ministre, sur proposition du président du comité de direction ou du président (4) et du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1 (3).

Art. 6. – § 1^{er}. (9) Les candidatures sont introduites auprès de l'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale, qui en examine l'admissibilité.

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

1° le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération;

2° le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération;

3° le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve

Art. 5. – (1) § 1. De kandidaten voor een staffunctie moeten voldoen aan de functiespecifieke ervarings- en kennisvoorwaarden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven staffunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een binnen een federale overheidsdienst of een programmatorische federale overheidsdienst (4) te begeven staffunctie worden bepaald :

1° voor de staffunctie op niveau -1, door de minister, op voorstel van de voorzitter van het directiecomité of van de voorzitter (4) ;

2° voor de staffunctie op niveau -2, door de minister, op voorstel van de voorzitter van het directiecomité of van de voorzitter (4) en de houder van de staffunctie op het niveau -1 (3).

Art. 6. – § 1. (9) De candidaturen worden ingediend bij de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de federale overheid, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

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

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

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

3° het niveau dat de andere wegingklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de

d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

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

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

§ 2. ⁽⁹⁾ Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction d'encadrement à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction.

§ 2bis. ⁽⁹⁾ L'administrateur délégué de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale définit la méthodologie des épreuves d'assessment informatisées et de l'épreuve orale et contrôle leur application.

§ 3. Au terme ⁽⁹⁾ de l'épreuve visée ⁽⁹⁾ au § 2 et de la comparaison des titres et mérites des candidats, les candidats sont inscrits 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 ». Cette inscription est motivée.

Dans le groupe A et le groupe B, les candidats sont classés.

computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

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

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

§ 2. ⁽⁹⁾ De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven staffunctie. De proef heeft tot doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie.

§ 2bis. ⁽⁹⁾ De afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, bepaalt de methodologie voor de computergestuurde assessmentproeven en voor de mondelinge proef en controleert de toepassing ervan.

§ 3. Na ⁽⁹⁾ de proef bedoeld in § 2 en na de vergelijking van de diploma's en verdiensten van de kandidaten, worden de kandidaten ingedeeld, hetzij in groep A « zeer geschikt », hetzij in groep B « geschikt », hetzij in groep C « minder geschikt », hetzij in groep D « niet geschikt ». Deze indeling wordt gemotiveerd.

In de groep A en de groep B worden de kandidaten gerangschikt.

Art. 7. – (1) § 1^{er}. La commission de sélection se compose :

1° de l'administrateur délégué de SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - ou de son délégué, président;

2° d'un expert externe (4) en management;

3° d'un expert externe (4) en gestion des ressources humaines;

4° de deux experts externes ayant une expérience ou une connaissance particulière des matières spécifiques à la fonction à pourvoir;

5° de deux agents (4) issus d'un service public fédéral ou d'un service public fédéral de programmation autre que celui pour lequel est organisée une procédure de sélection pour une fonction d'encadrement (3), d'un ministère fédéral, d'une institution publique de sécurité sociale, d'un établissement scientifique fédéral, d'un organisme d'intérêt public fédéral ou des services des Gouvernements de Région ou de Communauté ou des Collèges des Commissions communautaires, exerçant des fonctions au moins équivalentes à la fonction d'encadrement (3) à pourvoir;

6° (9) Est abrogé.

Les deux tiers au plus des membres de la commission de sélection appartiennent au même sexe. (14)

(9) La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres de la commission de sélection visés à l'alinéa 1^{er}, 4°, et 5°. Le membre visé à l'alinéa 1^{er}, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 1^{er}, 3°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2°, 3° et 4°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise. Pour les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 5°, l'appartenance

Art. 7. – (1) § 1. De selectiecommissie wordt samengesteld uit

1° de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid of zijn afgevaardigde, voorzitter;

2° één externe expert (4) inzake management;

3° één externe expert (4) inzake human resources management;

4° twee externe experts met ervaring of een bijzondere kennis van de materie die eigen is aan de te begeven functie;

5° twee ambtenaren (4) uit een andere federale overheidsdienst of federale programmatorische overheidsdienst dan degene waarvoor een selectieprocedure voor een staffunctie (3) wordt georganiseerd, uit een federaal ministerie, uit een openbare instelling van sociale zekerheid, uit een federale wetenschappelijke instelling, uit een federale instelling van openbaar nut of uit diensten van de Gewest- of Gemeenschapsregeringen of uit de Colleges van de Gemeenschapscommissies, die functies uitoefenen die minstens gelijkwaardig zijn aan de te begeven staffunctie (3);

6° (9) Wordt opgeheven.

Maximaal twee derde van de leden van de selectiecommissie is van hetzelfde geslacht. (14)

(9) De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 4° en 5°. Het lid bedoeld in het eerste lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het eerste lid, 3°. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 2°, 3° en 4°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertisepdracht. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het

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.

eerste lid, 5°, wordt bepaald door de taalrol van de ambtenaar of door toepassing van de artikelen 35 tot 41 van de gewone wet van 9 augustus 1980 over de institutionele hervormingen

Les profils des membres ⁽⁹⁾ de la commission de sélection visés à l'alinéa 1^{er}, 2^o, 4^o et 5^o, ⁽⁹⁾ sont déterminés en concertation avec le ministre concerné, sur proposition du président du comité de direction concerné ou du président concerné ⁽⁴⁾.

Lorsqu'une fonction d'encadrement est ouverte à des candidats des deux rôles linguistiques, le président de la commission de sélection doit soit avoir prouvé la connaissance de la seconde langue conformément à l'article 43, § 3, alinéa 3, des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966 soit être assisté d'un agent qui a prouvé cette connaissance.

Lorsqu'une fonction d'encadrement n'est ouverte qu'à des candidats d'un seul rôle linguistique, ou lorsqu'il ne reste que des candidats d'un rôle linguistique à l'issue de l'examen de recevabilité des candidatures par SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale, la commission de sélection est composée d'un seul représentant par catégorie de membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2^o, 3^o, 4^o et 5^o. Ils sont du même rôle ou de la même appartenance linguistique que celui du candidat. Le président de la commission de sélection ne doit pas, s'il est de ce rôle ou de cette appartenance linguistique, se faire assister par un agent visé à l'alinéa 4. ⁽⁴⁾

§ 2. L'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - communique la composition de la commission de sélection ⁽⁹⁾ au Ministre qui a la fonction publique dans ses attributions. Celui-ci informe sans délai les membres du gouvernement, qui disposent d'un délai de sept jours ouvrables pour lui transmettre leurs objections. En ce cas, le Ministre qui a la fonction publique dans ses attributions soumet un dossier complet, pour décision, au Conseil des Ministres, après en avoir transmis une copie au membre du gouvernement concerné.

Si le Conseil des Ministres, sur base du

De profielen van de ⁽⁹⁾ leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 2^o, 4^o en 5^o, ⁽⁹⁾ worden bepaald in samenspraak met de betrokken minister, op voorstel van de voorzitter van het betrokken directiecomité of van de betrokken voorzitter ⁽⁴⁾.

Wanneer een staffunctie vacant wordt verklaard voor kandidaten van twee taalrollen, dient de voorzitter van de selectiecommissie hetzij de kennis van de tweede taal bewezen te hebben conform artikel 43, § 3, derde lid, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966, hetzij te worden bijgestaan door een ambtenaar die deze kennis heeft bewezen.

Indien een staffunctie uitsluitend vacant wordt verklaard voor kandidaten van één enkele taalrol, of indien er enkel kandidaten van één enkele taalrol overblijven na het onderzoek van de ontvankelijkheid van de candidaturen door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, wordt de selectiecommissie samengesteld door één enkele vertegenwoordiger per categorie van leden bedoeld in het eerste lid, 2^o, 3^o, 4^o en 5^o. Ze behoren tot dezelfde taalrol of taalaanhorigheid als deze van de kandidaat. De voorzitter van de selectiecommissie, als hij tot die taalrol of tot deze taalaanhorigheid behoort, dient niet te worden bijgestaan door een ambtenaar bedoeld in het vierde lid. ⁽⁴⁾

§ 2. De afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - deelt de samenstelling van de selectiecommissie ⁽⁹⁾ mee aan de Minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken. Deze brengt dadelijk de regeringsleden op de hoogte, die over een termijn van zeven werkdagen beschikken om hem hun bezwaren kenbaar te maken. In dit geval legt de Minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken, een volledig dossier ter beslissing voor aan de Ministerraad, nadat hiervan een kopie werd overgemaakt aan het betrokken regeringslid.

Als de Ministerraad op basis van het dossier

dossier soumis par le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions, récuse un membre de la commission de sélection, SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale - désigne un autre membre; en ce cas, l'alinéa 1^{er} est d'application.

§ 3. La commission de sélection ne peut valablement procéder à l'audition des candidats et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente, que deux d'entre eux au moins soient du rôle linguistique du candidat et que chaque catégorie de membres visée au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o à 5^o, soit représentée.

Seuls les membres de la commission qui ont procédé à l'audition de tous les candidats, peuvent prendre part à la délibération en vue de l'inscription desdits candidats dans les groupes A, B, C ou D et en vue de leur classement dans les groupes A et B. Aucun membre ne peut s'abstenir.

S'il y a partage des voix, le président décide.

§ 4. Les candidats sont informés de leur inscription dans le groupe A, B, C ou D et de leur classement dans les groupes A et B(4).

Section III. • Du recrutement

Art. 8. – (1) SELOR- Bureau de Sélection de l'Administration fédérale communique le résultat de la procédure visée à l'article 6 au président du comité de direction ou au président (4).

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe A. Cet entretien a pour objectif de les comparer quant à leur expérience et leurs connaissances spécifiques à la fonction fixées dans la description de fonction et le profil de compétence afférents à la fonction d'encadrement à conférer. Cet entretien est mené :

dat voorgelegd werd door de Minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken, een lid van de selectiecommissie wraakt, benoemt SELOR - Selectiebureau van de federale overheid - een ander lid; in dat geval is het eerste lid van toepassing.

§ 3. De selectiecommissie kan slechts op geldige wijze overgaan tot het horen van de kandidaten en tot de deliberatie voorzover de meerderheid van de leden aanwezig is, minstens twee van de leden tot de taalrol van de kandidaat behoren en elke categorie van leden bedoeld in § 1, eerste lid, 2^o tot 5^o vertegenwoordigd is.

Alleen de commissieleden die hebben deelgenomen aan het horen van al de kandidaten, kunnen deelnemen aan de deliberatie met het oog op de indeling van de kandidaten in de groepen A, B, C of D en op hun rangschikking in de groepen A en B. Geen enkel lid kan zich onthouden.

Bij staking van stemmen beslist de voorzitter.

§ 4. De kandidaten worden ingelicht over hun indeling in groep A, B, C of D en hun rangschikking in de groepen A en B(4).

Afdeling III. • De werving

Art. 8. - (1) SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid - deelt het resultaat van de procedure bedoeld in artikel 6, mee aan de voorzitter van het directiecomité of aan de voorzitter (4).

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd. Dit onderhoud heeft tot doel hen te vergelijken wat betreft hun ervaring en hun functiespecifieke kennis zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven staffunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° pour le recrutement du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1, par le président du comité de direction ou le président (4) ;

2° pour le recrutement du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -2, par le titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1 (3) et le président du comité de direction ou le président (4).

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

En cas d'absence du président du comité de direction ou du président (4) , celui-ci est remplacé par le Ministre ou le Secrétaire d'Etat compétent, lors de l'entretien complémentaire pour le recrutement du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1 et par le titulaire d'une autre fonction d'encadrement au niveau -1 (3) désigné à cet effet par le Ministre ou le Secrétaire d'Etat compétent, pour le recrutement du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -2.

Après épuisement du groupe A, la procédure se répète avec les candidats du groupe B.

Section IV. • De la désignation

Art. 9. - § 1er. - Les candidats choisis conformément à l'article 8, sont désignés pour une période de six ans par le Roi, sur proposition du ministre concerné, après proposition du président du comité de direction ou du président (4).

§ 2. - Par dérogation au § 1er, alinéa 1er, les agents des Affaires étrangères qui font partie des carrières extérieures et qui sont désignés à une fonction d'encadrement, ont le choix entre un mandat de quatre ou de six ans.

1° voor de werving van de houder van de staffunctie op niveau -1, door de voorzitter van het directiecomité of de voorzitter (4) ;

2° voor de werving van de houder van de staffunctie op niveau -2, door de houder van de staffunctie op het niveau -1 (3) en de voorzitter van het directiecomité of de voorzitter (4).

Een verslag van elk onderhoud wordt opgemaakt en bij het aanstellingsdossier gevoegd.

Bij afwezigheid van de voorzitter van het directiecomité of van de voorzitter (4) wordt hij vervangen door de bevoegde Minister of Staatssecretaris, bij het aanvullend onderhoud voor de werving van de houder van de staffunctie op niveau -1, en door de daartoe door de bevoegde Minister of Staatssecretaris aangewezen houder van een andere staffunctie op het niveau -1 (3) voor de werving van de houder van de staffunctie op niveau -2.

Bij uitputting van groep A wordt de procedure herhaald voor de kandidaten van groep B.

Afdeling IV. • De aanstelling

Art. 9. - § 1. - De kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 8, worden voor een periode van zes jaar aangesteld door de Koning, op voorstel van de betrokken minister, na voordracht door de voorzitter van het directiecomité of door de voorzitter (4) .

§ 2. - In afwijking van § 1, eerste lid hebben de ambtenaren van Buitenlandse Zaken die deel uitmaken van de externe loopbanen en aangeduid worden in een staffunctie, de keuze tussen een mandaat van vier jaar of zes jaar.

§ 3. - Par dérogation aux articles 28 à 33quinquies de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction d'encadrement ne sont pas soumis à un stage.

CHAPITRE IV. • Modalités de l'exercice des fonctions d'encadrement

Section première. • Des plans stratégiques et des plans opérationnels *(3)(10)(13)*

Art. 10. *(3)(10)* Est abrogé

Art. 10bis *(8)(10)* L'article 11bis 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 s'applique aux titulaires d'une fonction d'encadrement.

Section II. • Modalités relatives à l'exécution des fonctions d'encadrement

Art. 11. - Pendant la durée de leur mandat, le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction d'encadrement, à l'exception des dispositions dérogatoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction d'encadrement font partie du niveau A. Au plan hiérarchique, ils se situent au-dessus de la classe A5. *(2)*

Art. 12. - Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif

§ 3. - In afwijking van de artikelen 28 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, moeten de houders van een staffunctie geen stage doormaken.

HOOFDSTUK IV. • Nadere regels betreffende de uitoefening van de staffuncties

Afdeling I. • De strategische plannen en de operationele plannen *(3)(10)(13)*

Art. 10. *(3)(10)* Wordt opgeheven

Art. 10bis *(8)(10)* Artikel 11bis 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 is van toepassing op de houders van een staffunctie.

Afdeling II. • Nadere regelen betreffende de uitvoering van de staffuncties

Art. 11. - Tijdens de duur van hun mandaat, is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het rijkspersoneel van toepassing op de houders van een staffunctie.

Voor de toepassing van het statuut van het Rijkspersoneel maken de houders van een staffunctie deel uit van niveau A. Zij staan hiërarchisch boven de klasse A5. *(2)*

Art. 12. - De houder van een staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast

aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le titulaire d'une fonction d'encadrement qui, au moment de sa désignation, est nommé à titre définitif au sein des services publics visés à l'article 1er, § 1er, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée du mandat. Son emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entretemps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

Art. 13. - Le titulaire d'une fonction d'encadrement exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

1° un congé pour interruption de la carrière professionnelle sauf si celle-ci vise le congé parental, les soins palliatifs et les soins en cas de maladie grave;

2° un congé pour poser sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils des régions et des communautés ou des conseils provinciaux ou pour exercer une fonction dans une cellule stratégique ou dans le cabinet d'un ministre ou d'un secrétaire d'Etat ou dans le cabinet du président ou d'un membre du Gouvernement d'une Communauté, d'une Région, du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou du Collège de la Commission communautaire française;

3° un congé pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre emploi d'un service public;

4° un congé pour accueil et formation;

5° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile,

benoemd is in de overheidsdiensten, bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende diverse maatregelen inzake ambtenarenzaken, wordt, in afwijking van de bepalingen van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van het mandaat. Zijn betrekking kan vacant verklaard worden na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van contractuele tewerkstelling of hogere functies.

Art. 13. - De houder van een staffunctie oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd deze die het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreffen;

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest• en gemeenschapsraden of van de provincieraden of om een ambt uit te oefenen in een cel beleidsvoorbereiding of het kabinet van een minister of een staatssecretaris of in het kabinet van de voorzitter of van een lid van de regering van een Gemeenschap, van een Gewest, van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of van het College van de Franse Gemeenschapscommissie;

3° geen verlof krijgen voor een stage of een proefperiode in een andere betrekking van een overheidsdienst;

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in vreedestijd prestaties te verrichten bij het Korps

en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

6° un congé pour accompagner et assister des handicapés et des malades;

7° un congé pour mission d'intérêt général;

8° (7) l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle, dans le cadre de la semaine de quatre jours avec et sans prime et dans le cadre du travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans;

9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;

10° un congé tel que visé à l'arrêté royal du 12 août 1993 relatif au congé accordé à certains agents des services de l'Etat mis à la disposition du Roi ou des Princes et Princesses de Belgique et à l'arrêté royal du 2 avril 1975 relatif au congé accordé à certains membres du personnel des services publics pour accomplir certaines prestations au bénéfice des groupes politiques reconnus des assemblées législatives nationales, communautaires ou régionales ou au bénéfice des présidents de ces groupes.

Art. 14. - § 1er. - Sur base du résultat de la pondération de fonction pour une fonction classée dans le même groupe, les titulaires d'une fonction d'encadrement bénéficient d'une rémunération totale annuelle brute identique.

Le système de pondération des fonctions, les critères objectifs qui sont à la base de ce système et la méthodologie de la rémunération sont fixés dans 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.

burgerlijke veiligheid als vrijwillige indienstnemer bij dit korps;

6° geen verlof krijgen om mindervaliden en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° (7) geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid, met de vierdagenweek met en zonder premie en halftijds te werken vanaf 50 of 55 jaar;

9° geen afwezigheid van lange duur voor persoonlijke aangelegenheden verkrijgen;

10° geen verloven krijgen zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de rijkdiensten en in het koninklijk besluit van 2 april 1975 betreffende het verlof dat aan sommige personeelsleden in overheidsdienst wordt verleend voor het verrichten van bepaalde prestaties ten behoeve van erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten.

Art. 14. - § 1. - Op basis van het resultaat van de functieweging voor een in dezelfde groep geklasseerde functie genieten de houders van een staffunctie een gelijk bruto jaarlijks beloningspakket.

Het functiewegingssysteem, de objectieve criteria die aan de basis liggen van dit systeem en de beloningsmethodiek zijn bepaald in 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.

§ 2. - La rémunération totale annuelle brute des titulaires d'une fonction d'encadrement comprend :

- 1° un traitement brut mensuel;
- 2° la participation à un régime de pension complémentaire, financé par des cotisations personnelles et patronales.

§ 3. - Outre les rémunérations prévues aux §§ 1er et 2, la rémunération totale peut prévoir le remboursement forfaitaire de frais et la mise à disposition d'un véhicule de fonction pouvant être utilisé à des fins privées.

CHAPITRE V. • De l'évaluation du titulaire d'une fonction d'encadrement ⁽³⁾

Section I^{re}. - De la durée du cycle d'évaluation ⁽³⁾

Art. 15. ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ Chaque titulaire d'une fonction d'encadrement est évalué annuellement pendant la durée de son mandat. La période d'évaluation court du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Le premier cycle d'évaluation commence cependant au début du mandat et se termine le 31 décembre de la première année civile complète.

Le dernier cycle d'évaluation commence cependant le 1^{er} janvier de la dernière année civile complète et se termine six mois avant l'expiration du mandat.

Chaque cycle est sanctionné par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle se conclut cependant par une évaluation finale.

Si le titulaire d'une fonction d'encadrement est absent plus de la moitié de la période d'évaluation, il n'obtient pas d'évaluation et l'article 19, § 9 s'applique.

§ 2. - Het bruto jaarlijks beloningspakket van de houders van een staffunctie bevat :

- 1° een maandelijks brutowedde;
- 2° deelname aan een aanvullende pensioenregeling, gefinancierd door persoonlijke en werkgeversbijdragen.

§ 3. - Bovenop de in de §§ 1 en 2 vermelde bezoldigingen, kan het beloningspakket in een forfaitaire terugbetaling voorzien voor gemaakte onkosten en het ter beschikking stellen van een dienstvoertuig dat voor privé•doeleinden mag gebruikt worden.

HOOFDSTUK V. • De evaluatie van de houder van een staffunctie ⁽³⁾

Afdeling I. - Duur van de evaluatiecyclus ⁽³⁾

Art. 15. ⁽⁹⁾⁽¹⁰⁾ Elke houder van een staffunctie wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De evaluatieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.

De eerste evaluatiecyclus start echter bij de aanvang van het mandaat en eindigt op 31 december van het eerste volledige kalenderjaar.

De laatste evaluatiecyclus start echter op 1 januari van het laatste volledige kalenderjaar en eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat.

Elke cyclus wordt met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste cyclus echter wordt met een eindevaluatie afgesloten."

Indien de houder van een staffunctie meer dan de helft van evaluatieperiode afwezig is bekomt hij geen evaluatie en is artikel 19, §9 van toepassing.

Section II. - De l'objet de l'évaluation ⁽³⁾

Art. 16. ⁽³⁾ - Les évaluations intermédiaires et l'évaluation finale du titulaire de la fonction d'encadrement portent sur :

1° ⁽¹⁰⁾ la réalisation des objectifs stratégiques ou opérationnels définis dans le plan stratégique ⁽¹³⁾ et le plan opérationnel ⁽¹³⁾ visés à l'article 10bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement ;

2° la manière dont ces objectifs ont ou non été atteints;

3° la contribution personnelle du titulaire de la fonction d'encadrement à la réalisation de ces objectifs;

4° les efforts consentis en termes de développement de ses compétences.

5° ⁽¹⁰⁾ la réalisation en temps opportun et la qualité de l'ensemble des évaluations réalisées dans le service dont il a la responsabilité.

Section III. - Des acteurs de l'évaluation ⁽³⁾

Art. 17. ⁽³⁾ ⁽¹²⁾ - § 1^{er}.- L'évaluation des titulaires des fonctions d'encadrement est réalisée :

1° par le président du comité de direction ou par le président ⁽⁴⁾ , dénommé premier évaluateur et par le ministre et/ou secrétaire d'Etat concerné, dénommé deuxième évaluateur, pour ce qui concerne le titulaire d'une fonction d'encadrement au niveau -1;

2° par le titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1, dénommé premier évaluateur, et par le président du

Afdeling II. - Onderwerp van de evaluatie ⁽³⁾

Art. 16. ⁽³⁾ – De tussentijdse evaluaties en de eindevaluatie van de houder van de staffunctie hebben betrekking op :

1° ⁽¹⁰⁾ de verwezenlijking van de strategische of operationele doelstellingen die werden vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan ⁽¹³⁾ en operationeel plan ⁽¹³⁾, en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie ;

2° de wijze waarop die doelstellingen al dan niet werden behaald;

3° de persoonlijke bijdrage van de houder van de staffunctie aan de verwezenlijking van die doelstellingen;

4° de geleverde inspanningen om zijn competenties te ontwikkelen.

5° ⁽¹⁰⁾ de tijdige realisatie en de kwaliteit van het geheel van evaluaties, doorgevoerd binnen de dienst waarover hij de verantwoordelijkheid heeft.

Afdeling III. - Actoren van de evaluatie ⁽³⁾

Art. 17. ⁽³⁾ ⁽¹²⁾ - § 1.- De evaluatie van de houders van staffuncties wordt uitgevoerd door :

1° de voorzitter van het directiecomité of de voorzitter ⁽⁴⁾ , eerste evaluator genoemd en de betrokken minister of staatssecretaris, tweede evaluator genoemd, wat de houder van een staffunctie op het niveau -1 betreft;

2° de houder van de staffunctie op het niveau -1, eerste evaluator genoemd, en de voorzitter van het directiecomité of de

comité de direction ou par le président (4), dénommé deuxième évaluateur, pour ce qui concerne le titulaire d'une fonction d'encadrement au niveau -2.

§ 2.- Par dérogation au § 1^{er}, lorsqu'un service d'encadrement est commun à plusieurs services publics fédéraux, l'évaluation du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1 est réalisée par le président du comité de direction du service public fédéral compétent pour le secteur d'activité de l'évalué, dénommé premier évaluateur, et le ministre ou secrétaire d'Etat, compétent pour ce même service public fédéral et dénommé deuxième évaluateur.

§ 3.- (12) Les évaluateurs visés aux §§ 1^{er} et 2 peuvent solliciter le Service public fédéral Stratégie et Appui pour bénéficier d'un appui externe en matière de techniques d'évaluation.

Section IV. - Du déroulement du cycle d'évaluation (3)

Sous-section 1^{re}. - Des entretiens de fonctionnement (3)

Art. 18. (3) - Au cours de chaque cycle d'évaluation, des entretiens de fonctionnement ont lieu, à l'initiative du titulaire de la fonction d'encadrement ou du premier évaluateur, chaque fois que la nécessité s'en fait sentir.

Dans le cas d'un service d'encadrement commun à plusieurs services publics fédéraux, les présidents de comité de direction et les présidents concernés peuvent solliciter le premier évaluateur pour qu'il organise un entretien de fonctionnement sur les questions qui les concernent. Ils assistent de plein droit à cet entretien.

Les entretiens de fonctionnement portent sur toute question relative au fonctionnement du titulaire de la fonction d'encadrement ainsi que sur les objectifs

voorzitter (4), tweede evaluator genoemd, wat de houder van een staffunctie op het niveau -2 betreft.

§ 2.- In afwijking van § 1, als een stafdienst gemeenschappelijk is aan meerdere federale overheidsdiensten, wordt de evaluatie van de houder van de staffunctie op het niveau -1 uitgevoerd door de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst bevoegd voor het activiteitsgebied van de geëvalueerde, eerste evaluator genoemd, en door de minister of de staatssecretaris, bevoegd voor deze federale overheidsdienst en tweede evaluator genoemd.

§ 3.- (12) Voor een externe ondersteuning inzake evaluatietechnieken kunnen de in §§ 1 en 2 bedoelde evaluatoren een beroep doen op de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning.

Afdeling IV. - Verloop van de evaluatiecyclus (3)

Onderafdeling 1. - De functioneringsgesprekken (3)

Art. 18. (3) - Tijdens elke evaluatiecyclus vinden er op initiatief van de houder van de staffunctie of de eerste evaluator, telkens wanneer dat noodzakelijk blijkt, functioneringsgesprekken plaats.

In het geval van een stafdienst gemeenschappelijk aan meerdere federale overheidsdiensten, kunnen de voorzitters van het directiecomité en de betrokken voorzitters de eerste evaluator vragen dat hij een functioneringsgesprek organiseert over de kwesties die hen aanbelangen. Zij wonen dat gesprek van rechtswege bij.

De functioneringsgesprekken hebben betrekking op alles wat met het functioneren van de houder van de staffunctie te maken heeft, alsook op de doelstellingen

fixés dans le plan stratégique (13) et le plan opérationnel (13), dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement (10), les éventuelles adaptations à y apporter et leur réalisation.

Sous-section 2. - De l'entretien d'évaluation (3)

Art. 18bis. (9) § 1^{er}. A la fin de chaque cycle d'évaluation, le premier évaluateur invite le titulaire de la fonction d'encadrement à un entretien d'évaluation.

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

Dans tous les cas, le premier et le deuxième évaluateur se concertent avant l'entretien d'évaluation.

(10) § 1bis En préparation à l'entretien d'évaluation, le titulaire de la fonction d'encadrement établit une autoévaluation. Celle-ci est transmise au premier évaluateur au plus tard vingt jours ouvrables avant la date programmée de l'entretien.

§ 1ter Le premier évaluateur prépare l'entretien d'évaluation en analysant l'autoévaluation du titulaire de la fonction d'encadrement 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.

§ 2. Lorsqu'un service d'encadrement est commun à plusieurs services publics fédéraux, le premier évaluateur sollicite l'avis des présidents du comité de direction concernés ou des présidents concernés. Si cet avis n'est pas donné dans les dix jours

vastgelegd in de strategisch plan (13) en operationeel plan (13), waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie (10), de eventuele aanpassingen die daaraan moeten worden aangebracht en hun verwezenlijking.

Onderafdeling 2. - Het evaluatiegesprek (3)

Art. 18bis. (9) § 1. Op het einde van elke evaluatiecyclus nodigt de eerste evaluator de houder van de staffunctie uit voor een evaluatiegesprek.

De tweede evaluator alsook een door de eerste evaluator aangewezen secretaris kunnen aan dat gesprek deelnemen.

In alle gevallen heeft er, vóór het evaluatiegesprek, overleg plaats tussen de eerste en tweede evaluator.

(10) § 1bis Als voorbereiding op het evaluatiegesprek maakt de houder van de staffunctie een zelfevaluatie op. Die wordt ten laatste twintig werkdagen vóór de vastgestelde datum van het gesprek aan de eerste evaluator bezorgd.

§ 1ter De eerste evaluator bereidt het evaluatiegesprek voor door de zelfevaluatie van de houder van de staffunctie 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.

§ 2. Als een stafdienst gemeenschappelijk is aan meerdere federale overheidsdiensten vraagt de eerste evaluator het advies aan de betrokken voorzitters van het directiecomité of voorzitters. Als dezen hun advies niet overmaken binnen een periode van tien

ouvrables, il n'est plus requis.

Si les présidents de comité de direction concernés et les présidents également concernés le souhaitent, ils assistent à l'entretien d'évaluation.

Section V. - Du rapport d'évaluation et de la mention attribuée ⁽³⁾

Art. 19. ⁽³⁾ - § 1^{er}.- A l'issue de l'entretien d'évaluation, le premier évaluateur rédige un projet de rapport d'évaluation descriptive et fait ⁽⁹⁾ une proposition de mention. Il se concerta avec le deuxième évaluateur qui peut formuler ses remarques. Il établit ensuite le rapport d'évaluation descriptive et attribue la mention ⁽⁹⁾.

§ 2.- Lorsqu'un service d'encadrement est commun à plusieurs services publics fédéraux, le premier évaluateur se concerta avec les présidents de comité de direction et les présidents concernés en vue d'aboutir à une évaluation commune. A l'issue de cette concertation, un projet de rapport d'évaluation et une proposition de mention ⁽⁹⁾ sont transmis pour avis par le premier évaluateur dans les sept jours ouvrables aux présidents de comité de direction et aux présidents également concernés. Ceux-ci disposent de sept jours ouvrables pour formuler leur avis et faire part de leurs remarques. Passé ce délai, l'avis n'est plus requis. Le premier évaluateur intègre les éventuelles remarques et établit le rapport d'évaluation descriptive et attribue la mention éventuelle.

§ 3.- Le rapport d'évaluation, contresigné par le deuxième évaluateur, est transmis, contre récépissé, à l'évalué dans les vingt jours ouvrables qui suivent l'entretien d'évaluation.

§ 4.- ⁽⁹⁾ Chaque évaluation se clôture par une des mentions suivantes : « excellent »,

werkdagen, wordt dit advies niet meer vereist.

Als de betrokken voorzitters van het directiecomité en de andere betrokken voorzitters dat wensen, nemen zij deel aan het evaluatiegesprek.

Afdeling V. - Het evaluatieverslag en de toegekende vermelding ⁽³⁾

Art. 19. ⁽³⁾ - § 1.- Na afloop van het evaluatiegesprek stelt de eerste evaluator een ontwerp van beschrijvend evaluatieverslag op en doet ⁽⁹⁾ een voorstel met betrekking tot de vermelding. Hij overlegt met de tweede evaluator die zijn opmerkingen kan formuleren. Vervolgens stelt hij het beschrijvend evaluatieverslag op en kent de ⁽⁹⁾ vermelding toe.

§ 2.- Als een stafdienst gemeenschappelijk is aan meerdere federale overheidsdiensten, overlegt de eerste evaluator met de voorzitters van het directiecomité en de andere betrokken voorzitters om te komen tot een gemeenschappelijke evaluatie. Na dit overleg wordt een ontwerp van evaluatieverslag en een ⁽⁹⁾ voorstel van vermelding binnen zeven werkdagen door de eerste evaluator voor advies medegedeeld aan de voorzitters van het directiecomité en aan de andere betrokken voorzitters. Deze beschikken over een termijn van zeven werkdagen om hun advies te formuleren en hun opmerkingen bekend te maken. Wanneer deze termijn verstreken is, wordt het advies niet meer vereist. De eerste evaluator voegt de eventuele opmerkingen in, stelt nadien het beschrijvend evaluatieverslag op en kent de eventuele vermelding toe.

§ 3.- Het evaluatieverslag wordt door de tweede evaluator medeondertekend en wordt, met bewijs van ontvangst, medegedeeld aan de geëvalueerde binnen twintig werkdagen die volgen op het evaluatiegesprek.

§ 4.- ⁽⁹⁾ Elke evaluatie wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen :

« répond aux attentes », « à développer »
ou « insuffisant ».

§ 5.- (9) L'évaluation donne lieu à la mention « insuffisant » lorsqu'il en ressort que les objectifs fixés dans le plan stratégique (13) et le plan opérationnel (13) visés à l'article 10bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement (10) n'ont pas été atteints.

§ 6.- (9) L'évaluation donne lieu à la mention « à développer » lorsqu'il en ressort que les objectifs fixés dans le plan stratégique (13) et le plan opérationnel (13) visés à l'article 10bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement (10) ne sont que partiellement atteints.

§ 7.- (9) L'évaluation donne lieu à la mention « répond aux attentes » lorsqu'il en ressort que la plupart des objectifs fixés dans le plan stratégique (13) et le plan opérationnel (13) visés à l'article 10bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement (10) ont été atteints.

§ 7bis.- (9) L'évaluation donne lieu à la mention « excellent » lorsqu'il en ressort que la majorité des objectifs fixés dans le plan stratégique (13) et le plan opérationnel (13) visés à l'article 10bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement (10) ont été atteints et que certains ont été dépassés.

§ 7ter. (9) Il n'est pas tenu compte des objectifs dont la non réalisation n'a dépendu

"uitstekend", "voldoet aan de verwachtingen",
"te ontwikkelen", of "onvoldoende".

§ 5.- (9) De evaluatie wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" als eruit blijkt dat de doelstellingen, vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan (13) en operationeel plan (13), en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie (10), niet werden verwezenlijkt.

§ 6.- (9) De evaluatie wordt besloten met de vermelding "te ontwikkelen" als eruit blijkt dat de doelstellingen vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan (13) en operationeel plan (13), en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie (10), slechts gedeeltelijk zijn verwezenlijkt.

§ 7.- (9) De evaluatie wordt besloten met de vermelding "voldoet aan de verwachting" als eruit blijkt dat de meeste doelstellingen vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan (13) en operationeel plan (13), en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie (10), werden verwezenlijkt.

§ 7bis.- (9) De evaluatie wordt besloten met de vermelding "uitstekend" als eruit blijkt dat grotendeels de doelstellingen vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan (13) en operationeel plan (13), en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie (10), werden verwezenlijkt en dat sommige overtroffen werden.

§ 7ter. (9) Er wordt geen rekening gehouden met de doelstellingen waarvan het niet

en rien de la responsabilité de l'évalué.

§ 7quater. (9) Le cas échéant, il peut être attribué au titulaire d'une fonction d'encadrement, moyennant une motivation spécifique, une mention moins favorable que celle qui lui aurait été reconnue en application des §§ 5 à 7bis de cet article s'il ressort de l'évaluation, que le titulaire de la fonction d'encadrement a seulement fourni une faible contribution personnelle à l'atteinte des objectifs fixés dans le plan stratégique (13) et le plan opérationnel (13) visés à l'article 10bis, et dont la responsabilité de la réalisation est confiée au titulaire de la fonction d'encadrement (10)

ou que les éléments de fait discutés durant l'entretien d'évaluation ont eu un impact négatif sur l'exercice de la fonction d'encadrement. Ces constatations et éléments doivent être abordés durant l'entretien d'évaluation et la possibilité doit être offerte à l'évalué d'y réagir. Cette réaction doit être reprise dans le rapport d'évaluation.

§ 8.- L'évaluation finale du titulaire de la fonction d'encadrement est étayée par les rapports d'évaluation descriptive relatifs aux périodes écoulées pour les évaluations intermédiaires et à la période totale du mandat pour l'évaluation finale.

§ 9. (5) Si le titulaire d'une fonction d'encadrement n'a pas reçu d'évaluation (9), la mention "répond aux attentes" (9) lui est attribuée de plein droit.

§ 10. (9)(10) Est abrogé

Section VI. - Du dossier d'évaluation (3)

Art. 19bis. (3) (12) - § 1^{er}.- Le dossier d'évaluation du titulaire de la fonction d'encadrement se compose des éléments suivants :

bereiken geenszins afhing van de verantwoordelijkheid van de geëvalueerde.

§ 7quater. (9) In voorkomend geval, kan aan een houder van een staffunctie, mits een specifieke motivering, een voor hem minder gunstige vermelding worden toegekend dan deze die zou worden toegekend met toepassing van de §§ 5 tot en met 7bis van dit artikel indien uit de evaluatie blijkt dat de houder van de staffunctie slechts een kleine persoonlijke bijdrage heeft geleverd aan het bereiken van de doelstellingen vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan (13) en operationeel plan (13), en waarvan de verantwoordelijkheid voor de realisatie ervan wordt toegewezen aan de houder van de staffunctie (10) of dat de feitelijke elementen besproken tijdens het evaluatiegesprek een negatieve weerslag hebben op de uitoefening van de staffunctie. Deze vaststellingen en elementen dienen aan bod gekomen te zijn op het evaluatiegesprek en de geëvalueerde dient de mogelijkheid te krijgen om hierop te reageren. Deze reactie dient opgenomen te worden in het evaluatieverslag.

§ 8.- De eindevaluatie van de houder van de staffunctie wordt gestaafd met de beschrijvende evaluatieverslagen betreffende de verstreken periodes voor de tussentijdse evaluaties en de totale periode van het mandaat voor de eindevaluatie.

§ 9. (5) Indien de houder van de staffunctie geen (9) evaluatie heeft gekregen, wordt hem van rechtswege de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" (9) toegekend.

§ 10. (9)(10) Wordt opgeheven

Afdeling VI. - Het evaluatiedossier (3)

Art. 19bis. (3) (12) - § 1.- Het evaluatiedossier van de houder van de staffunctie bestaat uit:

1° une fiche d'identification, avec les données personnelles et l'arrêté de désignation;

2° une description de fonction validée;

3° ⁽¹⁰⁾ les objectifs stratégiques ou opérationnels qui ont été fixés dans le plan stratégique ⁽¹³⁾ et le plan opérationnel ⁽¹³⁾ visés à l'article 10bis et dont la responsabilité de la réalisation lui a été confiée ;

4° le cas échéant, les rapports des entretiens de fonctionnement et/ou tout autre document permettant d'appréhender les ajustements, les accords et les arrangements pris entre le titulaire de la fonction d'encadrement évalué et son premier évaluateur;

5° l'auto-évaluation du titulaire de la fonction d'encadrement;

6° les rapports d'évaluation descriptive;

7° l'éventuel dossier du recours introduit.

L'évalué peut faire ajouter des documents dans son dossier d'évaluation.

Les dossiers d'évaluation sont conservés auprès du directeur du service d'encadrement personnel et organisation du service public fédéral concerné.

§ 2.- L'accès au dossier d'évaluation est autorisé au titulaire de la fonction d'encadrement évalué, au service d'encadrement Personnel et Organisation du service public fédéral concerné ainsi qu'au premier et au deuxième évaluateur.

En cas de service d'encadrement commun à plusieurs services publics fédéraux, l'accès au dossier d'évaluation du titulaire de la fonction d'encadrement au niveau -1 est également autorisé aux autres présidents de comité de direction et présidents concernés.

§ 3.- ⁽¹²⁾ Après chaque entretien d'évaluation,

1° een identificatiefiche met de persoonlijke gegevens en het aanstellingsbesluit;

2° een gevalideerde functiebeschrijving;

3° ⁽¹⁰⁾ de strategische of operationele doelstellingen die werden vastgelegd in de in artikel 10bis bedoelde strategisch plan ⁽¹³⁾ en operationeel plan ⁽¹³⁾, en waarvoor de verantwoordelijkheid voor de uitvoering ervan aan hem wordt toevertrouwd ;

4° in voorkomend geval, de verslagen over de functioneringsgesprekken en/of ieder ander document dat inzicht verschaft in de aanpassingen, de afspraken en de schikkingen die tussen de geëvalueerde houder van de staffunctie en zijn eerste evaluator werden getroffen;

5° de zelfevaluatie van de houder van de staffunctie;

6° de beschrijvende evaluatieverslagen;

7° eventueel dossier van het ingestelde beroep.

De geëvalueerde kan documenten laten opnemen in zijn evaluatiedossier.

De evaluatiedossiers worden bewaard bij de directeur van de stafdienst Personeel en Organisatie van de betrokken federale overheidsdienst.

§ 2.- Het evaluatiedossier is toegankelijk voor de geëvalueerde houder van de staffunctie, de stafdienst Personeel en Organisatie van de betrokken federale overheidsdienst alsook aan de eerste en tweede evaluator.

In het geval van een gemeenschappelijke stafdienst aan meerdere federale overheidsdiensten is het evaluatiedossier van de houder van de staffunctie op het niveau -1 ook toegankelijk aan de andere betrokken voorzitters van het directiecomité en voorzitters.

§ 3.- ⁽¹²⁾ Na afloop van elk evaluatiegesprek

une copie du dossier d'évaluation adapté est transmise au président du comité de direction du Service public fédéral Stratégie et Appui qui est chargé du contrôle de la qualité du processus d'évaluation des titulaires de fonction d'encadrement.

Section VII. - Des voies de recours ⁽³⁾

Art. 19ter. ⁽³⁾ - § 1^{er}. - Le titulaire de la fonction d'encadrement de niveau -1 ou -2 dont une évaluation intermédiaire donne lieu à la mention « insuffisant » ou dont l'évaluation finale ne donne pas lieu à la mention « excellent » ⁽⁹⁾ peut introduire, par un envoi recommandé, un recours auprès du comité de recours créé auprès du Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions en application de l'article 19, § 2, 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 ⁽⁴⁾ . Le recours est introduit dans les quinze jours civils qui suivent la notification du rapport d'évaluation.

Le président de comité de direction ou le président ⁽⁴⁾ qui a pris part au processus d'évaluation du titulaire d'une fonction d'encadrement de niveau -1 ou -2 ne peut ni assister ni participer à la délibération de la section : il peut toutefois être entendu.

Un président ne peut ni assister ni participer à la délibération de la section chargée de l'examen d'un recours introduit par le titulaire d'une fonction d'encadrement de niveau -1 ou -2 du service public fédéral dont dépend son service public de programmation.

§ 2.- Le recours est suspensif.

§ 3.- Le titulaire de la fonction d'encadrement est convoqué, en vue d'être entendu en ses moyens de défense, au moins huit jours ouvrables avant la date de l'audience. Il doit comparaître en personne.

wordt een kopie van het aangepaste evaluatiedossier medegedeeld aan de voorzitter van het directiecomité van de Federale Overheidsdienst Beleid en Ondersteuning die belast is met de kwaliteitscontrole van de evaluatieprocedure van de houders van een staffunctie.

Afdeling VII. – Beroepsmogelijkheden ⁽³⁾

Art. 19ter. ⁽³⁾ - § 1.- De houder van de staffunctie op het niveau -1 of -2 wiens tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding « onvoldoende » of wiens eindevaluatie niet resulteert in de vermelding « uitstekend » ⁽⁹⁾ kan, per aangetekende brief, beroep instellen bij het comité van beroep opgericht bij de Minister tot wiens bevoegdheid de Ambtenarenzaken behoort bij toepassing van artikel 19, § 2, 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 ⁽⁴⁾ . Het beroep wordt ingesteld binnen vijftien kalenderdagen na betekening van het evaluatieverslag.

De voorzitter van het directiecomité of de voorzitter ⁽⁴⁾ die heeft deelgenomen aan de evaluatieprocedure van de houder van een staffunctie van niveau -1 of -2, mag niet aanwezig zijn bij, noch deelnemen aan de beraadslaging van de afdeling : hij kan evenwel worden gehoord.

Een voorzitter mag niet aanwezig zijn bij, noch deelnemen aan de beraadslaging van de afdeling belast met het onderzoek van een beroep ingesteld door de houder van een staffunctie van niveau -1 of -2 van de federale overheidsdienst waarvan zijn programmatorische overheidsdienst afhangt.

§ 2.- Het beroep is opschortend.

§ 3.- De houder van de staffunctie wordt opgeroepen, uiterlijk acht werkdagen voor de zitting, ten einde zijn verweermiddelen uiteen te zetten. Hij dient persoonlijk te verschijnen. Hij mag zich laten bijstaan door

Il peut se faire assister par une personne de son choix. Le défenseur ne peut avoir pris part, à aucun moment et à quelque titre que ce soit, au processus d'évaluation du titulaire de la fonction d'encadrement.

Si, bien que régulièrement convoqué, le titulaire de la fonction d'encadrement ou son défenseur s'abstient, sans excuse valable, de comparaître, l'organe de recours se prononce sur base des pièces du dossier. Il en va de même dès que le recours fait l'objet d'une deuxième audience, même si le titulaire de la fonction d'encadrement ou son défenseur peut se prévaloir d'une excuse valable.

L'absence du défenseur ne constitue pas une cause de remise sauf en cas de force majeure.

L'organe de recours entend toute personne et réunit tous les éléments utiles susceptibles de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause.

§ 4.- L'organe de recours ne peut valablement procéder à l'audition du titulaire de la fonction d'encadrement et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente.

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

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

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

§ 6.- L'organe de recours peut se faire assister par un spécialiste dans les méthodes d'évaluation de l'administration

een persoon naar keuze. De verdediger mag op geen enkel ogenblik en in welke hoedanigheid ook deelgenomen hebben aan de evaluatieprocedure van de houder van de staffunctie.

Indien de houder van de staffunctie of zijn verdediger, ofschoon behoorlijk opgeroepen, zonder geldige reden niet verschijnt, doet het beroepsorgaan uitspraak op grond van de stukken van het dossier. Hetzelfde geldt zodra de zaak voor de tweede maal ter zitting komt, zelfs indien de houder van de staffunctie of zijn verdediger een geldige reden kan aanvoeren.

De afwezigheid van de verdediger is, behoudens overmacht, geen reden van uitstel.

Het beroepsorgaan hoort iedereen en verzamelt alle nodige gegevens opdat het zich met volle kennis van zaken kan uitspreken.

§ 4.- Het beroepsorgaan kan slechts op een rechtsgeldige manier de houder van de staffunctie horen en beraadslagen voorzover de meerderheid van de leden aanwezig is.

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

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

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

§ 6.- Het beroepsorgaan kan zich laten bijstaan door een specialist in de evaluatiemethoden van de federale

fédérale.

overheid.

CHAPITRE VI. • De la fin du mandat, de son non renouvellement et du remplacement temporaire ⁽⁹⁾

HOOFDSTUK VI. • Einde van het mandaat, niet•hernieuwing ervan en tijdelijke vervanging ⁽⁹⁾

Section 1er. - De la fin du mandat

Afdeling I. • Einde van het mandaat

Sous•section 1er. • De la fin de plein droit et du remplacement temporaire ⁽⁹⁾

Onderafdeling I. • Einde van rechtswege en tijdelijke vervanging ⁽⁹⁾

Art. 20. - ⁽⁹⁾ § 1^{er}. Le mandat prend fin de plein droit et sans qu'il soit nécessaire de le notifier au titulaire de la fonction d'encadrement:

Art. 20.- ⁽⁹⁾ § 1. Het mandaat eindigt van rechtswege en zonder dat het aan de houder van de staffunctie moet worden betekend :

1° au terme des périodes visées à l'article 9;

1° op het einde van de periodes bedoeld in artikel 9;

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

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

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

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

4° lorsque le titulaire bénéficie de fait d'un des congés visés à l'article 13.

4° als de houder effectief één van de in artikel 13 bedoelde verloven geniet.

5° ⁽¹¹⁾ lorsque le titulaire de la fonction d'encadrement n'a pas apporté la preuve de la connaissance de la deuxième langue visée à l'article 43^{ter}, § 7, alinéa 1^{er}, et le cas échéant à l'alinéa 5 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

5° ⁽¹¹⁾ wanneer de houder van de staffunctie niet het bewijs heeft geleverd van de kennis van de tweede taal, bedoeld in artikel 43^{ter}, § 7, eerste lid, en in voorkomend geval vijfde lid van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

§ 2. Lorsque le titulaire de la fonction d'encadrement atteint l'âge de 65 ans en cours de mandat, il peut solliciter la prolongation de son mandat jusqu'au terme de celui-ci, par période maximale d'un an. Les organes visés à l'article 8, alinéa 2 prennent une décision motivée. La demande

§ 2. Als de houder van de staffunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt tijdens het mandaat, kan hij vragen zijn mandaat te verlengen tot het einde ervan, per maximale periode van een jaar. De organen bedoeld in artikel 8, tweede lid nemen een met reden omklede beslissing. De verlengingsaanvraag

de prolongation est introduite au moins 6 mois avant la date du 65^e anniversaire ou de la fin de la prolongation.

§ 3. Le ministre ou le secrétaire d'Etat peut, sur proposition du président du comité de direction ou du président, prolonger le mandat du titulaire de la fonction d'encadrement si la procédure pour pourvoir à son remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n'a pas encore conduit à une désignation. La prolongation est limitée à six mois et est renouvelable.

§ 4. Le ministre ou le secrétaire d'Etat peut, sur proposition du président du comité de direction ou du président, pourvoir au remplacement temporaire d'un titulaire d'une fonction d'encadrement, quand le poste est déclaré définitivement vacant, en chargeant un autre titulaire d'une fonction d'encadrement ou un titulaire d'une fonction de management ou un agent de l'Etat des classes A4 ou A5 d'exercer ce mandat, si la procédure pour pourvoir à ce remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n'a pas encore conduit à une désignation. Cette personne fait de préférence partie du même service public fédéral ou du même service public fédéral de programmation.

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

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

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

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

wordt ingediend minstens 6 maanden voor de datum van de 65^e verjaardag of van het einde van de verlenging.

§ 3. De minister of de staatssecretaris kan, op voordracht van de voorzitter van het directiecomité of van de voorzitter, het mandaat van de houder van de staffunctie verlengen als de procedure om hem te vervangen ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd wordt maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling. De verlenging is beperkt tot zes maanden en is hernieuwbaar.

§ 4. De minister of de staatssecretaris kan, op voordracht van de voorzitter van het directiecomité of van de voorzitter, voorzien in de tijdelijke vervanging van een houder van een staffunctie, bij een definitief vacant verklaarde betrekking, door een andere houder van een staffunctie of een houder van een managementfunctie of een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5, ermee te belasten dat mandaat uit te oefenen, als de vervangingsprocedure ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd wordt maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling. Deze persoon maakt bij voorkeur deel uit van dezelfde federale overheidsdienst of dezelfde programmatorische federale overheidsdienst.

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

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

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

§ 5. Indien geen voordracht van verlenging of vervanging gedaan wordt door de voorzitter van het directiecomité of door de voorzitter, een maand voor het aflopen van het mandaat en de procedure nog niet heeft geleid tot een aanstelling, kan de minister of de staatssecretaris beslissen over de

fonction d'encadrement.

verlenging of de vervanging van de
staffunctie.

Sous-section II. • De la fin anticipée

Art. 21. – (3)(4)(5) § 1^{er}. Si l'évaluation visée à l'article 16, alinéa 1^{er}, conduit à une mention "insuffisant", le mandat prend fin le premier jour du mois qui suit celui de l'attribution de la mention.

§ 2. Le titulaire d'une fonction d'encadrement dont le mandat a pris fin par suite d'une mention "insuffisant" et qui ne bénéficie et ne pourrait pas bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ.

§ 3. L'indemnité de départ est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction d'encadrement.

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

(9) Selon que la mention « insuffisant » est attribuée lors de l'évaluation finale, lors de la troisième, quatrième ou cinquième évaluation intermédiaire ou lors de la première ou deuxième évaluation intermédiaire, le titulaire de la fonction d'encadrement obtient huit fois, six fois ou trois fois l'indemnité de départ calculée conformément aux alinéas 1^{er} et 2.

L'indemnité de départ est liquidée mensuellement moyennant l'introduction chaque mois par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur dans laquelle il apparaît que pour la période concernée, il n'a bénéficié ni de revenus professionnels, ni d'une pension au sens du § 2. Si

Onderafdeling II. • Vroegtijdige beëindiging

Art. 21. - (3)(4)(5) § 1^{er}. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 16, eerste lid, leidt tot een vermelding "onvoldoende", eindigt het mandaat op de eerste dag van de maand na die waarin de vermelding werd toegekend.

§ 2. De houder van een staffunctie van wie het mandaat werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende" en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingvergoeding.

§ 3. De beëindigingvergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de staffunctie.

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

(9) Al naargelang de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend bij de eindevaluatie, bij de derde, vierde of vijfde tussentijdse evaluatie of bij de eerste of tweede tussentijdse evaluatie, verkrijgt de houder van de staffunctie acht maal, zes maal of drie maal de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig het eerste en het tweede lid.

De beëindigingvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, mits maandelijke voorlegging door de belanghebbende van een verklaring op eer waaruit blijkt dat hij gedurende de betrokken periode geen beroepsinkomen, of rustpensioen heeft genoten zoals bepaald in § 2. Indien door de

l'intéressé a introduit une fausse déclaration sur l'honneur, il est redevable d'un montant qui correspond à l'indemnité de départ ou les indemnités de départ indûment dues.

§ 4. (9) Par dérogation au § 3, alinéa 3, les titulaires d'une fonction d'encadrement mentionnés à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, qui ont choisi un mandat de quatre ans obtiennent, selon que la mention « insuffisant » est attribuée lors de l'évaluation finale ou lors d'une évaluation intermédiaire, six fois ou trois fois l'indemnité de départ, calculée conformément au § 3, alinéas 1^{er} et 2.

Art. 21bis. - (11)

L'indemnité de départ est également due au titulaire d'une fonction d'encadrement dont le mandat prend fin en raison du fait qu'il n'a pas apporté la preuve de la connaissance de la deuxième langue visée à l'article 43^{ter}, § 7, alinéa 1^{er}, et le cas échéant l'alinéa 5 et qui ne bénéficie et ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite.

Le titulaire de la fonction d'encadrement obtient 2 fois le montant de l'indemnité de départ calculé conformément aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article 21, § 3. Elle est liquidée conformément à l'alinéa 4 du même paragraphe.

Art. 22. - Si le titulaire d'une fonction d'encadrement demande qu'il soit mis fin à son mandat, un préavis de six mois est requis si les organes visés à l'article 8 sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord.
.....(5)

Section II. • Du non renouvellement

Art. 23. - (4)(5) § 1^{er}. Le titulaire d'une

belanghebbende een valse verklaring op eer wordt afgelegd, is deze een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met de onterecht uitgekeerde beëindigingvergoeding of beëindigingvergoedingen.

§ 4. (9) In afwijking van § 3, derde lid, verkrijgt de houder van de in artikel 9, § 1, tweede lid, vermelde staffunctie, al naargelang de vermelding "onvoldoende" wordt toegekend bij de eindevaluatie of bij een tussentijdse evaluatie, zes maal of drie maal de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig § 3, eerste en tweede lid.

Art. 21bis. - (11)

De beëindigingvergoeding is ook verschuldigd aan de houder van een staffunctie van wie het mandaat eindigt omdat hij geen bewijs heeft geleverd van de kennis van de tweede taal bedoeld in artikel 43^{ter}, § 7, eerste lid, en in voorkomend geval het vijfde lid en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten.

De houder van de staffunctie krijgt tweemaal het bedrag van de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig het eerste en het tweede lid van artikel 21, § 3. Ze wordt uitbetaald overeenkomstig het vierde lid van dezelfde paragraaf.

Art. 22. - Indien de houder van een staffunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is, zo de organen bedoeld in artikel 8 akkoord gaan, een opzegging van zes maand vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden.....(5)

Afdeling II. • Niet•hernieuwing

Art. 23. - (4)(5) § 1. - De houder van een

fonction d'encadrement dont l'évaluation finale a donné lieu à la mention "excellent" (9) ou à la mention "répond aux attentes" (9) et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat ou dont la fonction d'encadrement n'est plus déclarée vacante reçoit une indemnité de réintégration.

(10) Lorsque, conformément à l'article 19, § 9, la mention « répond aux attentes » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction d'encadrement à la fin du mandat, l'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective ait au moins donné lieu à la mention « répond aux attentes ».

§ 2. L'indemnité de réintégration est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction d'encadrement.

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

§ 3. Par dérogation au § 2, pour le titulaire d'une fonction d'encadrement visé à l'article 12, l'indemnité de réintégration est égale à une somme forfaitaire qui correspond à un douzième de la différence entre, d'une part, le traitement tel que fixé à la colonne 3 du tableau repris à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, et, d'autre part, le revenu professionnel que le titulaire de la fonction d'encadrement percevra dans le mois qui suit la fin de son mandat.

L'indemnité de réintégration est liquidée moyennant l'introduction par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur mentionnant le montant mensuel du traitement auquel l'intéressé a droit ou aurait droit pour des prestations complètes.

staffunctie van wie de eindevaluatie aanleiding heeft gegeven tot de vermelding "uitstekend" (9) of "voldoet aan de verwachtingen" (9) en die, na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt of van wie de staffunctie niet meer vacant wordt verklaard, ontvangt een herintegratievergoeding.

(10) Wanneer overeenkomstig artikel 19, §9 aan de houder van de staffunctie aan het einde van het mandaat de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" van rechtswege wordt toegekend, is het eerste lid alleen van toepassing voor zover de laatste effectieve tussentijdse evaluatie minstens resulteerde in de vermelding "voldoet aan de verwachtingen".

§ 2. De herintegratievergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de staffunctie.

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

§ 3. In afwijking van § 2 bestaat voor de in artikel 12 vermelde houder van een staffunctie de herintegratievergoeding uit een forfaitaire som dewelke overeenstemt met één twaalfde van het verschil tussen enerzijds, de wedde zoals vastgesteld in kolom 3 van artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde en anderzijds, het beroepsinkomen dat de houder van de staffunctie zal genieten in de maand volgend op het einde van zijn mandaat.

De herintegratievergoeding wordt toegekend mits het afleggen door de betrokkene van een verklaring op eer met de vermelding van de maandwedde waarop hij recht heeft of recht zou hebben bij voltijdse prestaties.

§ 4. Indien de eindevaluatie aanleiding

§ 4. Lorsque l'évaluation finale a donné lieu à la mention "excellent" (9), le titulaire de la fonction d'encadrement visé au § 1^{er} obtient en un seul paiement douze fois le montant de l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3.

Lorsque l'évaluation finale a donné lieu à la mention "répond aux attentes" (9), le titulaire de la fonction d'encadrement visé au § 1^{er} obtient l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3 selon les modalités suivantes :

1° s'il a accompli un seul mandat, il obtient dix fois le montant de l'indemnité de réintégration en un seul paiement;

2° s'il a accompli deux ou plusieurs mandats successifs dans la même fonction de management, il obtient douze fois le montant de l'indemnité de réintégration en un seul paiement.

§ 5. Si le bénéficiaire de l'indemnité de réintégration atteint l'âge de la retraite dans les douze mois qui suivent la fin de son mandat, le § 4 est d'application. Toutefois, en ce cas, le montant de l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3 est multiplié par le nombre de mois entre la fin du mandat et la date de prise de cours de la pension de retraite.

Art. 23bis. - (9) Le titulaire d'une fonction d'encadrement dont l'évaluation finale se conclut par la mention « à développer » et qui ne bénéficie et ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ.

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

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

gegeven heeft tot de vermelding "uitstekend" (9), verkrijgt de houder van de staffunctie bedoeld in § 1 door een éénmalige betaling twaalf keer de herintegratievergoeding berekend conform § 2 of § 3.

Indien de eindevaluatie aanleiding gegeven heeft tot de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" (9), verkrijgt de houder van de staffunctie bedoeld in § 1 de herintegratievergoeding berekend conform § 2 of § 3 volgens de volgende modaliteiten :

1° indien hij één mandaat volbracht heeft, verkrijgt hij tien keer het bedrag van de herintegratievergoeding door een éénmalige betaling;

2° indien hij twee of meerdere aansluitende mandaten voor dezelfde functie volbracht heeft, verkrijgt hij twaalf keer het bedrag van de herintegratievergoeding door een éénmalige betaling.

§ 5. Indien de rechthebbende op de herintegratievergoeding binnen de 12 maanden na het einde van zijn mandaat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, is § 4 van toepassing. Niettemin wordt in dat geval het bedrag van de herintegratievergoeding, berekend conform § 2 of § 3, vermenigvuldigd met het aantal maanden tussen het einde van het mandaat en de aanvang van het pensioen.

Art. 23bis. - (9) De houder van een staffunctie van wie de eindevaluatie werd besloten met de vermelding "te ontwikkelen" en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingvergoeding.

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

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

fédéraux et fixant leur traitement.

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

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

(10) Le présent article s'applique également dans les mêmes conditions au titulaire d'une fonction d'encadrement dont l'évaluation finale se conclut de plein droit par la mention « répond aux attentes » en application de l'article 19, § 9, mais qui ne peut obtenir l'indemnité de réintégration visée dans l'article 23.

CHAPITRE VII. • Renouvellement du mandat

Art. 24. - Si une fonction d'encadrement est déclarée vacante par le ministre concerné et si son titulaire dont le mandat a pris fin pose sa candidature, les organes visés à l'article 8, alinéa 2, lui donnent un nouveau mandat pour autant qu'il ait reçu au minimum la mention finale « répond aux attentes » après le premier mandat et « excellent » après le deuxième mandat ou les suivants. (9)

Par dérogation aux dispositions des sections II et III du Chapitre III, il est réputé, en ce cas, avoir satisfait à la sélection comparative

in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

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

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

(10) Dit artikel is onder dezelfde voorwaarden ook van toepassing op de houder van een staffunctie van wie de eindexamen wordt van rechtswege afgesloten met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen", in toepassing van artikel 19, § 9, maar die de herintegratievergoeding, bepaald in artikel 23, niet kan krijgen.

HOOFDSTUK VII. • Hernieuwing van het mandaat

Art. 24. – Wanneer een staffunctie door de betrokken minister vacant wordt verklaard en de houder ervan, van wie het mandaat verstrijkt, zijn kandidatuur stelt, geven de in artikel 8, tweede lid, bedoelde organen hem een nieuw mandaat, voor zover hij minimaal de eindvermelding "voldoet aan de verwachtingen" kreeg na het eerste mandaat en "uitstekend" na het tweede of volgende mandaten. (9)

In afwijking van de bepalingen van Hoofdstuk III, Afdelingen II en III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de

visée à l'article 6 (1) , sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

(9) L'article 9 est d'application.

(9) L'alinéa 1^{er} ne s'applique que si la description de fonction n'a pas été profondément modifiée ni repondérée dans une autre classe.

(10) Lorsque, conformément à l'article 19, § 9, la mention « répond aux attentes » est attribuée de plein droit au titulaire de la fonction d'encadrement à la fin du mandat, l'alinéa 1^{er} ne s'applique que pour autant que la dernière évaluation intermédiaire effective ait au moins donné lieu à la mention « répond aux attentes » pendant le premier mandat et la mention « excellent » pendant le deuxième mandat ou les suivants.

CHAPITRE VIII. • Disposition transitoire

Art. 25. – (1)

CHAPITRE VIII. • Dispositions finales

Art. 26. - Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge .

Art. 27. - Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 6 (1) , zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

(9) Artikel 9 is van toepassing.

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

(10) Wanneer overeenkomstig artikel 19, §9 aan de houder van de staffunctie aan het einde van het mandaat de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” van rechtswege wordt toegekend, is het eerste lid alleen van toepassing voor zover de laatste effectieve tussentijdse evaluatie minstens resulteerde in de vermelding “voldoet aan de verwachtingen” tijdens het eerste mandaat en de vermelding “uitstekend” tijdens het tweede of de volgende mandaten.

HOOFDSTUK VII. • Overgangsbepaling

Art. 25. – (1)

HOOFDSTUK VIII. • Slotbepalingen

Art. 26. - Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Art. 27. - Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.