

MINISTERIE VAN JUSTITIE

N. 98 — 1753

[C - 98/09539]

6 JULI 1998. — Ministerieel besluit betreffende de nadere regels voor de evaluatie van de gegadigden voor sommige bevorderingen bij de gerechtelijke politie bij de parketten

De Minister van Justitie,

Gelet op de wet van 7 april 1919 tot instelling van rechterlijke officieren en agenten bij de parketten, gewijzigd bij de wetten van 21 augustus 1948, 27 maart 1969, 2 december 1982, 18 juli 1991, bij het koninklijk besluit van 5 augustus 1991 en bij de wet van 5 augustus 1992;

Gelet op het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten, inzonderheid op artikel 32, §2;

Gelet op het advies van de raad van overleg van de gerechtelijke politie, gegeven op 28 mei 1998;

Gelet op het protocol nr 180 van 12 juni 1998 van Sectorcomité III - Justitie;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, §1, gewijzigd bij de wetten van 9 augustus 1980, 16 juni 1989 en 4 juli 1989;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten een nieuwe loopbaan hebben sedert 1 januari 1998;

Overwegende dat bevorderingen moeten kunnen geschieden vanaf diezelfde datum en dat het bijgevolg dringend noodzakelijk is de nadere regels betreffende de evaluatie van de gegadigden voor deze bevorderingen vast te stellen,

Besluit :

Artikel 1. Het evaluatierooster bedoeld in artikel 32, §2 van het koninklijk besluit van 19 december 1997 houdende de administratieve rechtspositie en de bezoldigingsregeling van de personeelsleden van de gerechtelijke politie bij de parketten wordt vastgesteld overeenkomstig bijlage 1.

Art. 2. De evaluatie wordt verricht door de gegadigde te evalueren voor de 27 kenmerken van het rooster, behalve voor "13. Leiding geven" en "14. Opleiding van ondergeschikten", wanneer het een bevordering tot de weddeschaal 2B of tot de graad van gerechtelijk afdelingsinspector, laboratoriumafdelingsinspector, afdelingsinspector-elektrotechnicus of afdelingsinspector voor gerechtelijke identificatie betreft.

Art. 3. De evaluaties "onvoldoende", "zwak", "goed", "zeer goed" en "uitstekend" stemmen als volgt overeen met de schaal van waarderingscijfers van 0 tot 4 :

onvoldoende	zwak	goed	zeer goed	uitstekend
0	1	2	3	4

De betekenis van elke evaluatie per kenmerk is omschreven in bijlage 2.

Art. 4. Voor elk voor de bevordering te evalueren kenmerk wordt de gegadigde geëvalueerd door toekenning van een waarderingscijfer van 0 tot 4.

De quotering op een kenmerk wordt verkregen door het waarderingscijfer dat voor het kenmerk is behaald te vermenigvuldigen met de wegingscoëfficiënt die aan dat kenmerk is toegekend.

Art. 5. De eindwaardering is het cijfer dat bekomen wordt door het totaal van de quoteringen bekomen voor de voor bevordering te evalueren kenmerken te delen door de som van de wegingscoëfficiënten.

Voor de bepaling van de eindwaardering zal het resultaat in het geval het decimalen bevat, worden afgerond naar de onmiddellijk lagere eenheid indien de decimalen lager zijn dan 0,5. Indien de decimalen gelijk of groter zijn dan 0,5, wordt het resultaat afgerond naar de onmiddellijk hogere eenheid.

Art. 6. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 1998.
Brussel, 6 juli 1998.

T. VAN PARYS

MINISTERE DE LA JUSTICE

F. 98 — 1753

[C - 98/09539]

6 JUILLET 1998. — Arrêté ministériel relatif aux modalités d'évaluation des candidats pour certaines promotions à la police judiciaire près les parquets

Le Ministre de la Justice,

Vu la loi du 7 avril 1919 instituant des officiers et agents judiciaires près les parquets, modifiée par les lois des 21 août 1948, 27 mars 1969, 2 décembre 1982, 18 juillet 1991, par l'arrêté royal du 5 août 1991 et par la loi du 5 août 1992;

Vu l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets, notamment l'article 32, §2;

Vu l'avis du conseil de concertation de la police judiciaire, donné le 28 mai 1998;

Vu le protocole n° 180 du 12 juin 1998 du Comité de secteur III - Justice;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, §1^{er}, modifié par les lois des 9 août 1980, 16 juin 1989 et 4 juillet 1989;

Vu l'urgence;

Considérant que les membres du personnel de la police judiciaire près les parquets ont une nouvelle carrière depuis le 1^{er} janvier 1998;

Considérant que des promotions doivent pouvoir avoir lieu à partir de cette même date et qu'il est par conséquent urgent de fixer les modalités relatives à l'évaluation des candidats à ces promotions,

Arrête :

Article 1^{er}. La grille d'évaluation visée à l'article 32, §2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1997 portant le statut administratif et pécuniaire des membres du personnel de la police judiciaire près les parquets est fixé conformément à l'annexe 1.

Art. 2. L'évaluation est réalisée en évaluant le candidat sur les 27 caractéristiques de la grille, sauf sur les "13. Sens du commandement" et "14. Formation des subordonné(s)", lorsque cela concerne une promotion à l'échelle de traitement 2B ou au grade d'inspecteur judiciaire divisionnaire, inspecteur divisionnaire de laboratoire, inspecteur-électrotechnicien divisionnaire ou inspecteur divisionnaire d'identification judiciaire.

Art. 3. Les évaluations "insuffisant" "faible" "bon" "très bon" et "excellent" correspondent comme suit à l'échelle des appréciations de 0 à 4 :

insuffisant	faible	bon	très bon	excellent
0	1	2	3	4

La signification de chaque évaluation par caractéristique est décrite à l'annexe 2.

Art. 4. Pour chaque caractéristique à évaluer pour la promotion, le candidat est évalué par l'attribution d'une appréciation de 0 à 4.

La cotation d'une caractéristique est obtenue en multipliant l'appréciation obtenue pour la caractéristique avec le coefficient de pondération attribué à cette caractéristique.

Art. 5. L'appréciation finale est le chiffre obtenu par le total des cotations obtenues pour les caractéristiques à évaluer pour la promotion, divisé par la somme des coefficients de pondération.

Pour la détermination de l'appréciation finale, si le résultat obtenu compte des décimales, le total est ramené au chiffre inférieur si celles-ci sont inférieures à 0,5. Il est porté au chiffre supérieur si les décimales sont égales ou supérieures à 0,5.

Art. 6. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 1998.
Bruxelles, le 6 juillet 1998.

T. VAN PARYS

Bijlage 1

Evaluatie voor bevordering tot : 2B - 2C - 2D - 1B - 1C - 1D (1) (2)

Naam en voornaam gegadigde :

Geboortedatum :

Graad :

Huidige administratieve standplaats :

Evaluatiekenmerk	Wegingscoëfficiënt (W1)						Waarderingscijfer (W2) (3)					W1 x W2
	2B	2C	2D	1B	1C	1D	0	1	2	3	4	
A. Wijze van dienen												
1. Aanleg voor administratie Orde en methode	1	1	1	1	1	1						
2. Discretie en integriteit	1	1	1	1	1	1						
3. Beschikbaarheid voor de dienst	1	3	3	3	3	3						
4. Collegialiteit	1	1	1	1	1	1						
B. Rendement												
5. Hoeveelheid gepresteerd werk	5	5	1	5	5	1						
6. Kwaliteit van het werk	5	5	1	5	5	1						
C. Beroepsbekwaamheid												
7. Beroepskennis	1	3	1	1	3	1						
8. Organisatiezin	1	1	1	1	5	5						
9. Besluitvaardigheid	1	1	1	1	5	5						
10. Werken in groepsverband	1	1	5	5	3	3						
11. Menselijke betrekkingen	1	1	1	1	5	5						
12. Publieke relaties	1	1	1	1	1	1						
13. Leiding geven	N	N	3	3	5	5						
14. Opleiding van ondergeschikten	N	N	3	3	5	5						
15. Beroepsleergierigheid Vervolmaking	1	1	1	1	1	1						

D. Persoonlijkheid	2B	2C	2D	1B	1C	1D	0	1	2	3	4	Quotering
16. Vlugheid van geest	1	1	1	1	1	1						
17. Creativiteit	1	1	1	1	1	1						
18. Oordeel Relativeringsvermogen	1	1	1	1	1	1						
19. Gezag	1	1	1	1	1	1						
20. Doorzettingsvermogen	1	1	1	1	1	1						
21. Verantwoordelijkheidszin	1	1	1	1	1	1						
22. Zin voor initiatief	1	1	1	1	1	1						
23. Aanpassingsvermogen	1	1	1	1	1	1						
24. Oprechtheid Rechtschapenheid Onkreukbaarheid	1	1	1	1	1	1						
25. Zelfbeheersing	1	1	1	1	1	1						
26. Uitdrukkingsvermogen	1	1	1	1	1	1						
27. Voorkomen	1	1	1	1	1	1						

Totaal =

Eindwaardering (4) : / 4

Eindevaluatie :

Motivering eindevaluatie :

Evaluatie opgesteld door (aan te kruisen) :

- gerechtelijk officier die het bevel voert over de brigade of dienst
- gerechtelijk officier die ten aanzien van de gegadigde de hoedanigheid van onmiddellijke hiërarchische meerdere bezit
- gerechtelijk officier die het bevel voert over de brigade of dienst waaruit de gegadigde afkomstig is
- commissaris-generaal van de gerechtelijke politie bij de parketten

Naam evaluator :

Graad evaluator :

Brigade of dienst van evaluator :

Datum :

Handtekening :

Visum van de gegadigde

Heb kennis genomen van de evaluatie

Datum :

Handtekening :

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 6 juli 1998.

De Minister van Justitie,
T. VAN PARYS

Nota's

- (1) 2B = bevordering tot de weddeschaal 2B
 2C = bevordering tot de graad van gerechtelijk afdelingsinspecteur, laboratoriumafdelingsinspecteur, afdelingsinspecteur-elektrotechnicus of afdelingsinspecteur voor gerechtelijke identificatie.
 2D = bevordering tot de weddeschaal 2D.
 1B. = bevordering tot de weddeschaal 1B.
 1C = bevordering tot de graad van gerechtelijk afdelingscommissaris, laboratoriumafdelingscommissaris of afdelingscommissaris van de dienst telecommunicatie
 1D = bevordering tot de weddeschaal 1D.
- (2) Omcirkelen wat past.
- (3) Waarderingscijfers : 0 = onvoldoende; 1 = zwak; 2 = goed; 3 = zeer goed; 4 = uitstekend.
- (4) totaal gedeeld door 33 voor 2B, door 37 voor 2C, door 37 voor 2D, door 45 voor 1B, door 61 voor 1C en door 51 voor 1D.

Annexe 1

Evaluation pour promotion à : 2B - 2C - 2D - 1B - 1C - 1D (1)(2)

Nom et prénom du candidat :

Date de naissance :

Grade :

Résidence administrative actuelle :

Caractéristique d'évaluation	Coefficient de pondération (C)						Appréciation (A) (3)					C x A
	2B	2C	2D	1B	1C	1D	0	1	2	3	4	Cotation
A. Manière de servir												
1. Disposition pour l'administration Ordre et méthode	1	1	1	1	1	1						
2. Discrétion et intégrité	1	1	1	1	1	1						
3. Disponibilité pour le service	1	3	3	3	3	3						
4. Confraternité	1	1	1	1	1	1						
B. Rendement												
5. Quantité du travail	5	5	1	5	5	1						
6. Qualité du travail	5	5	1	5	5	1						
C. Aptitude professionnelle												
7. Connaissance professionnelle	1	3	1	1	3	1						
8. Sens de l'organisation	1	1	1	1	5	5						
9. Esprit de décision	1	1	1	1	5	5						
10. Travail en équipe	1	1	5	5	3	3						
11. Rapports humains	1	1	1	1	5	5						
12. Relations publiques	1	1	1	1	1	1						
13. Sens du commandement	N	N	3	3	5	5						
14. Formation des subordonné(e)s	N	N	3	3	5	5						
15. Intérêt pour la profession Perfectionnement	1	1	1	1	1	1						

D. Personnalité	2B	2C	2D	1B	1C	1D	0	1	2	3	4	Cotation
16. Vivacité d'esprit	1	1	1	1	1	1						
17. Créativité	1	1	1	1	1	1						
18. Jugement Capacité de relativisation	1	1	1	1	1	1						
19. Autorité	1	1	1	1	1	1						
20. Dynamisme	1	1	1	1	1	1						
21. Sens des responsabilités	1	1	1	1	1	1						
22. Sens d'initiative	1	1	1	1	1	1						
23. Capacité d'adaptation	1	1	1	1	1	1						
24. Sincérité Droiture Intégrité	1	1	1	1	1	1						
25. Maîtrise de soi	1	1	1	1	1	1						
26. Facultés d'expression	1	1	1	1	1	1						
27. Présentation	1	1	1	1	1	1						

Total =

Appréciation finale (4) :/4

Evaluation finale :

Motivation de l'évaluation finale :

Evaluation établie par (à indiquer d'une croix) :

- l'officier judiciaire qui commande la brigade ou le service
- l'officier judiciaire qui revêt, à l'égard du candidat, la qualité de supérieur hiérarchique immédiat
- l'officier judiciaire qui commande la brigade ou le service d'origine du candidat
- le commissaire général de la police judiciaire près les parquets

Nom de l'évaluateur :

Grade de l'évaluateur :

Brigade ou service de l'évaluateur :

Date :

Signature :

Visa du candidat

Pris connaissance de l'évaluation

Date :

Signature :

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 6 juillet 1998.

Le Ministre de la Justice,
T. VAN PARYS

Notes

- (1) 2B = Promotion à l'échelle barémique 2B
 2C = Promotion au grade d'inspecteur judiciaire divisionnaire, d'inspecteur divisionnaire de laboratoire, d'inspecteur-électrotechnicien divisionnaire ou d'inspecteur divisionnaire d'identification judiciaire
 2D = Promotion à l'échelle barémique 2D
 1B = Promotion à l'échelle barémique 1B
 1C = Promotion au grade de commissaire judiciaire divisionnaire, de commissaire divisionnaire de laboratoire ou de commissaire divisionnaire du service des télécommunications
 1D = Promotion à l'échelle barémique 1D
- (2) Encercler ce qui convient
- (3) Appréciation : 0 = insuffisant; 1 = faible; 2 = bon; 3 = très bon; 4 = excellent
- (4) total divisé par 33 pour 2B, par 37 pour 2C, par 37 pour 2D, par 45 pour 1B, par 61 pour 1C et par 51 pour 1D

Bijlage 2

A. Wijze van dienen	Onvoldoende	Zwak	Goed	Zeer Goed	Uitstekend
1. Aanleg voor administratie Orde en methode	moet altijd gecontroleerd worden, niet geïnteresseerd in administratief werk	slordig en overhaast	streeft naar behoorlijke kwaliteit en tempo	zeer ordelijk en zorgvuldig	zeer secuur; snel en precies
2. Discretie en integriteit	niet te vertrouwen; loslippig; te manipuleren	onbekommerd; ziet het belang van discretie niet in	betrouwbaar	weet te zwijgen; vertrouwelijke zaken kunnen hem (haar) veilig worden toevertrouwd	discretie en integriteit in persoon
3. Beschikbaarheid voor de dienst	onderwerpt zich slechts gedwongen aan dienstverplichtingen	onderwerpt zich soms met voorbehoud aan de dienstverplichtingen	bewust van zijn (haar) verplichtingen, komt ze op correcte wijze na; normaal beschikbaar	offervardig in het belang van de dienst, belang waarvan hij (zij) zich zeer goed bewust is; zeer beschikbaar	uiterst toegewijd aan de dienst; geeft blijk van totale beschikbaarheid en onwrikbare roeping
4. Collegialiteit	arrogant; vaak moeilijkheden met collega's; geen begrip voor anderen	twistziek; neerbui-gend; stroef	kan goed met anderen opschieten; verdraagzaam	zeer goede samenwerking; voorzichtig	heeft een zeer goede invloed op de collega's; bezielt de anderen
B. Rendement	Onvoldoende	Zwak	Goed	Zeer Goed	Uitstekend
5. Hoeveelheid gepresteerd werk	de hoeveelheid gepresteerd werk ligt beneden het aanvaardbare minimum	de hoeveelheid gepresteerd werk stemt overeen met het strikt aanvaardbare minimum	de hoeveelheid gepresteerd werk stemt overeen met het gemiddelde	de hoeveelheid gepresteerd werk ligt boven het gemiddelde	de hoeveelheid gepresteerd werk ligt veel boven het gemiddelde
6. Kwaliteit van het werk	weinig doeltreffend, moet dikwijls worden verbeterd	de kwaliteit van het werk laat soms te wensen over	zijn (haar) werk schenkt voldoening	doeltreffend en logisch; streeft naar goede afwerking	vervult alle taken vlug en grondig; streeft steeds de perfectie na
C. Beroepsbekwaamheid	Onvoldoende	Zwak	Goed	Zeer Goed	Uitstekend
7. Beroepskennis	er zijn belangrijke leemten in de kennis voor de huidige functie	bezit voldoende kennis voor het uitvoeren van de routinetaken eigen aan de huidige functie	heeft een goede kennis van de meeste aspecten van de huidige functie	heeft een zeer goede kennis van alle aspecten van de huidige functie	heeft een perfecte kennis van alle aspecten van de huidige functie
8. Organisatiezin	ordeloos; is niet vooruitziend en heeft geen oog voor goede inzet en beheer der middelen	is soms ondoeltreffend bij gebrek aan organisatie	gebruikt doorgaans op een goed georganiseerde wijze de middelen	bezorgd om een degelijke organisatie; neemt samenhangende en doeltreffende schikkingen	voorbeeldig organisator; is vooruitziend en heeft veel oog voor goede inzet en beheer der middelen
9. Besluitvaardigheid	neemt geen beslissingen in verband met zijn werkdomein	is onzeker en twijfelt bij het nemen van een beslissing	goed	kordaat	uitstekend

10. Werken in groepsverband	werkt zelden met anderen samen en aanvaardt moeilijk andersmans opinie. werkt liever alleen	heeft het soms moeilijk om met anderen samen te werken; is vrij individualistisch	werkt doorgaans harmonisch samen met de anderen en heeft een normaal aandeel in die samenwerking	bezit een zeer goede ploeggeest; bewijst dit door doeltreffende samenwerking	schept harmonie in de schoot van de groep en stimuleert het rendement ervan door zijn (haar) voorbeeld
11. Menselijke betrekkingen	toont weinig interesse voor menselijke problemen	kan zich inspannen om belangstelling te tonen voor menselijke problemen	ziet doorgaans de menselijke aspecten van de problemen in en houdt er rekening mee	is bezorgd om de menselijke problemen; lost ze zo goed mogelijk op en tracht goede betrekkingen tot stand te brengen	aandachtig en open voor de anderen; lost met fijngevoeligheid de menselijke problemen op en schept op natuurlijke wijze een sfeer van vertrouwen en samenwerking
12. Publieke relaties	heeft noch aanleg noch belangstelling voor publieke relaties	ziet het nut in van contact met de gemeenschap; zet er zich zo goed mogelijk voor in	heeft normale en vlotte contacten met overheden en publiek en vergemakkelijkt aldus de uitvoering van de opdrachten	heeft aanleg en belangstelling voor goede contacten met overheden en publiek en verbetert telkens als het kan het imago van de G.P.P.	heeft een bijzondere aanleg voor contacten met de buitenwereld; zoekt elke gelegenheid op om het imago van de G.P.P. te verbeteren, zelfs in moeilijke omstandigheden
13. Leiding geven	onbekwaam om leiding te geven	uit zich niet als leider	voldoet aan de eisen zonder een geboren leider te zijn	overtuigend door zijn vakkundigheid	krachtig optredend; organiseert en delegeert uitstekend
14. Opleiding van ondergeschikten	geen	gebrekkig	goed	zeer goed	uitstekend
15. Beroepsleergierigheid Vervolmaking	beperkt zich tot zijn (haar) beroepsopleiding en toont geen enkele interesse voor evoluties of veranderingen	stelt zich tevreden met een beperkte kennis van zijn beroep	volgt de evolutie in zijn beroepsactiviteiten	toont regelmatig interesse voor de evolutie m.b.t. zijn beroepsactiviteit	neemt initiatief om zijn beroepskennis te verbeteren
D. Persoonlijkheid	Onvoldoende	Zwak	Goed	Zeer Goed	Uitstekend
16. Vlugheid van geest	onbekwaam om, na een eerste uitleg, de gegevens van de problemen te begrijpen	traag van begrip	begrijpt de problemen goed en onderscheidt vlug de belangrijke aspecten ervan; assimileert zonder moeite	vat vlug de draagwijdte van de uiteenzette ideeën; assimileert gemakkelijk; ontdekt de mogelijke weerslag in een hoger kader	weetgierige en doordringende geest; dringt zeer vlug door tot het essentiële; begrijpt en assimileert zonder moeite; vat de verre weerslag van de problemen
17. Creativiteit	niet in staat om oplossingen te bedenken	handelt uit gewoonte	voldoende vindingrijk om gemakkelijk oplossingen voor de problemen te bedenken	heeft vaak nieuwe en opbouwende ideeën	opvallend door de waarde, de verscheidenheid en originaliteit van zijn (haar) ideeën;
18. Oordeel Relativeringsvermogen	onzeker oordeel, dat dikwijls onoverwogen en zonder maat is	doorgaans juist oordeel, maar soms te veel beïnvloed door de details van het probleem	juist oordeel, waarbij het essentiële van het bijkomstige wordt onderscheiden	zeker, objectief en afgemeten oordeel	opvallend scherpzinnig oordeel, met merkwaardige zin voor juiste maat en schakeringen
19. Gezag	totaal gebrek aan gezag	slaagt er niet in zijn (haar) gezag te laten gelden	kan zich in alle omstandigheden zonder moeite doen gehoorzamen	heeft een onbetwist gezag bij zijn (haar) ondergeschikten; laat zich gelden door zijn (haar) invloed, zelfs bij gelijken	dominerende persoonlijkheid; oefent een onbetwiste invloed uit op de gelijken; laat zich gelden bij zijn (haar) ondergeschikten en verkrijgt hun blijvende gehechtheid

20. Doorzettingsvermogen	willoos, onstandvastig in hetgeen hij (zij) onderneemt; ontmoedigd door de moeilijkheden; lui; spoedig op van de zenuwen; is niet bruikbaar voor werk dat geestelijk en lichamelijk sterk belastend is	beschikt niet over voldoende energie om de moeilijkheden te overwinnen die zich in normale omstandigheden voordoen	volhardend, laat zich gewoonlijk door de moeilijkheden niet afschrikken; kan bij normale belasting het werk aan maar moet zich bij moeilijke opdrachten erg inspannen; houdt over het algemeen wel vol; heeft normale afwisseling van werk en rust nodig	heeft het te bereiken doel steeds voor ogen, zet zich volledig in en wordt slechts door uitzonderlijke moeilijkheden gestuit; wordt bij wisselende belasting niet nerveus	gestimuleerd door de moeilijkheden; volgt onverdroten en energiek de uitgestippelde lijn; bijna onvermoeibaar en houdt een zware belasting lang vol
21. Verantwoordelijkheidszin	niet in staat zijn verantwoordelijkheid op te nemen	ontwijkt verantwoordelijkheid	neemt de verantwoordelijkheid op zich eigen aan aan zijn (haar) normale functies; plichtsgetrouw	is opgewassen tegen b i j k o m e n d e verantwoordelijkheid	neemt tenvolle elke verantwoordelijkheid op zich, moedig en onbaatzuchtig; engageert zich
22. Zin voor initiatief	neemt geen enkel initiatief; beperkt er zich toe de ontvangen orders uit te voeren; doet nooit voorstellen; onverschillig; ongeïnteresseerd; passief; geen eigen mening	neemt weinig initiatief; moet aangespoord worden; maakt het zich gemakkelijk	kan op eigen krachten handelen wanneer de toestand zulks vereist; voldoende belangstelling en voldoende actief; doet gewoonlijk het juiste in routinezaken	maakt op maximale wijze gebruik van de geboden mogelijkheden tot initiatiefnemen; rijk aan ideeën	voelt zich volledig thuis in alle omstandigheden waarin initiatief kan aan de dag gelegd worden; neemt uit eigen beweging taken op zich; ondernemend; beslist ook in grensgevallen juist
23. Aanpassingsvermogen	treedt ondoeltreffend op bij wijzigende omstandigheden	is niet op zijn (haar) gemak bij wijzigende omstandigheden	optreden doorgaans goed aangepast aan de vereisten van de situatie	reageert met gemak op de evolutie van situaties	past zeer snel en met groot gemak eigen optreden aan de situatie aan
24. Oprechtheid Rechtschapenheid Onkreukbaarheid	zoekt uitvluchten; liegt veel; probeert eigen fouten op collega's af te schuiven	weinig oprecht; tracht zich schoon te praten	loyaal ten opzichte van chefs, gelijken en ondergeschikten	loyaal en integer in alle omstandigheden	is zo onwrikbaar rechtschapen dat hij (zij) deze rechtschapenheid nooit voor een voordeel in de weegschaal zou leggen; wordt als o n b e t w i s t b a a r scheidsrechter in erenzaken beschouwd
25. Zelfbeheersing	emotioneel onstandvastig; ongecontroleerd impulsief karakter	heeft weinig zelfbeheersing en bewaart zijn koelbloedigheid niet in normale omstandigheden	in het algemeen toont hij zijn zelfbeheersing en bewaart hij zijn koelbloedigheid bij confrontatie met moeilijkheden	toont zelfbeheersing en bewaart zijn koelbloedigheid bij confrontatie met moeilijkheden, zelfs in geval van spanning	vertoont in alle omstandigheden een onverstoorbare koelbloedigheid die gunstig inwerkt op de ondergeschikten
26. Uitdrukkingsvermogen	M O N D heeft moeilijkheden om zich mondeling correct uit te drukken; weinig verzorgde taal of spreekt gewesttaal S C H E R stelt onduidelijk op in een weinig verzorgde stijl	drukt zich doorgaans mondeling op correcte wijze uit stelt doorgaans correct op	drukt zich mondeling op correcte en duidelijke wijze uit stelt correct en duidelijk op	drukt zich mondeling uit in een keurige taal, met overtuiging en op duidelijke wijze stelt bondig en duidelijk op, in een keurige stijl	bezit sprekerstalent; kan zonder moeite improviseren schrijft zeer gemakkelijk; stelt duidelijk, bondig en elegant op
27. Voorkomen	kledij en houding zijn onaangepast aan de situatie	kledij en houding zijn weinig aangepast aan de situatie	kledij en houding zijn aangepast aan de situatie	kledij en houding zijn zeer goed aangepast aan de situatie	kledij en houding zijn uitstekend aangepast aan de situatie

Gezien om te worden gevoegd bij het ministerieel besluit van 6 juli 1998.

De Minister van Justitie,
T. VAN PARYS

Annexe 2

A. Manière de servir	Insuffisant	Faible	Bon	Très bon	Excellent
1. Disposition pour l'administration Ordre et méthode	doit être continuellement contrôlé(e), n'est pas intéressé(e) par le travail administratif	désordonné(e), précipité(e)	s'efforce d'obtenir une qualité et un rythme convenables	très ordonné(e) et très soigneux(-euse)	très minutieux(-euse); rapide et précis(e)
2. Discrétion et intégrité	n'est pas digne de confiance; bavard(e); peut être manipulé(e)	insouciant(e), n'est pas conscient(e) de l'importance de la discrétion	digne de confiance	sait se taire; les affaires confidentielles peuvent lui être confiées en toute sécurité	il/elle est la discrétion et l'intégrité mêmes
3. Disponibilité pour le service	ne se soumet que par obligation aux contraintes du service	se soumet parfois avec réserve aux obligations du service	conscient(e) de ses obligations, les assume correctement; normalement disponible	fait preuve d'esprit de sacrifice dans l'intérêt du service, intérêt dont il/elle est parfaitement conscient(e); très disponible	e x t r ê m e m e n t dévoué(e) au service; fait preuve d'une totale disponibilité et manifeste une vocation inébranlable
4. Confraternité	arrogant(e), a souvent des difficultés avec ses collègues, aucune compréhension	enclin(e) à se disputer; condescendant(e); peu sociable	s'entend bien avec les autres; tolérant(e)	collabore très bien; prudent(e)	exerce une très bonne influence sur les collègues; anime les autres
B. Rendement	Insuffisant	Faible	Bon	Très bon	Excellent
5. Quantité du travail	la quantité de travail prestée est en dessous du minimum acceptable	la quantité de travail prestée est le strict minimum acceptable	la quantité de travail prestée correspond à la moyenne requise	la quantité de travail prestée est supérieure à la moyenne	la quantité de travail prestée est très supérieure à la moyenne
6. Qualité du travail	peu efficace, son travail doit souvent être corrigé	la qualité de son travail laisse parfois à désirer	son travail donne satisfaction	efficace et logique; s'efforce de fournir un travail bien fini	accomplit toutes ses tâches avec rapidité et sérieux; s'efforce toujours d'atteindre la perfection
C. Aptitude professionnelle	Insuffisant	Faible	Bon	Très bon	Excellent
7. Connaissance professionnelle	importantes lacunes dans les connaissances nécessaires à l'exercice de sa fonction actuelle	possède des connaissances suffisantes pour pouvoir exécuter les tâches routinières propres à sa fonction actuelle	possède une bonne connaissance de la plupart des aspects de sa fonction actuelle	possède une très bonne connaissance de tous les aspects de sa fonction actuelle	possède une connaissance parfaite de tous les aspects de sa fonction actuelle
8. Sens de l'organisation	désordonné(e); n'a aucun sens de la prévoyance ni de l'emploi et de la gestion corrects des moyens dont il/elle dispose	est parfois inefficace, par manque d'organisation	utilise en général les moyens dont il/elle dispose avec une organisation bien adaptée	soucieux(-euse) d'une bonne organisation; prend des dispositions cohérentes et efficaces	organisateur(-trice) exemplaire; possède un sens développé de la prévoyance, ainsi que de l'emploi et de la gestion corrects des moyens dont il/elle dispose
9. Esprit de décision	ne prend pas de décisions dans le domaine de ses fonctions	incertain et hésitant à prendre la décision	bon(ne)	résolu(e)	excellent(e)
10. Travail en équipe	travaille rarement en collaboration avec d'autres personnes et accepte difficilement l'opinion d'autrui; préfère travailler seul(e)	éprouve parfois des difficultés à collaborer avec autrui; relativement individualiste	collabore généralement de façon harmonieuse avec autrui et participe normalement au travail en équipe	possède un très bon esprit d'équipe; et le prouve en collaborant de manière efficace	crée l'harmonie au sein du groupe et, par son exemple, en stimule le rendement

11. Rapports humains	montre peu d'intérêt pour les problèmes humains	peut faire l'effort de s'intéresser à des problèmes humains	perçoit généralement les aspects humains des problèmes, et en tient compte	est soucieux(-euse) des problèmes humains; les résout aussi bien que possible et essaie d'établir de bonnes relations	attentif(-ive) et ouvert(e) aux autres; résout les problèmes humains avec délicatesse et crée naturellement une atmosphère de confiance et de collaboration
12. Relations publiques	aucune disposition et aucun intérêt pour les relations publiques	perçoit la nécessité du contact avec la société et s'y emploie aussi bien que possible	entretient des contacts normaux et aisés avec les autorités et la société; facilite ainsi l'exécution des missions	est doué(e) pour et intéressé(e) par de bons contacts avec les autorités et le public; améliore chaque fois que c'est possible l'image de marque de la P.J.P.	possède des dons exceptionnels pour les contacts avec le monde extérieur; recherche chaque occasion d'améliorer l'image de marque de la P.J.P., même dans des circonstances difficiles
13. Sens du commandement	aucune aptitude pour diriger	ne s'impose pas en tant que dirigeant	répond aux exigences, sans être un(e) dirigeant(e) né(e)	convaincant(e) par sa compétence	conduite énergique, excellent(e) pour organiser et déléguer
14. Formation des subordonné(e)s	aucune	déficiente	bonne	très bonne	excellente
15. Intérêt pour la profession Perfectionnement	se limite à sa formation de base et n'a aucun intérêt pour l'évolution ou les changements	se contente d'une connaissance limitée de sa profession	suit l'évolution en ce qui concerne ses propres activités professionnelles	s'intéresse régulièrement à l'évolution de sa profession	prend des initiatives pour améliorer sa connaissance professionnelle
D. Personnalité	Insuffisant	Faible	Bon	Très bon	Excellent
16. Vivacité d'esprit	incapable de comprendre, après une première explication, les données du problème	compréhension lente	bonne compréhension des problèmes, distingue rapidement les aspects importants; assimile sans difficultés	saisit rapidement la portée des idées exposées; assimile facilement; aperçoit les répercussions éventuelles dans un cadre plus élevé;	esprit curieux et pénétrant; cerne très vite l'essentiel; comprend et assimile sans difficultés; saisit les conséquences lointaines des problèmes
17. Créativité	inapte à imaginer des solutions	agit par habitude	suffisamment inventif(-ive) pour imaginer facilement des solutions aux problèmes	avance souvent des idées nouvelles et constructives	remarquable pour la qualité, la diversité et l'originalité de ses idées
18. Jugement Capacité de relativisation	jugement incertain, inconsidéré et sans mesure	jugement généralement correct, mais parfois trop influencé par les détails du problème	jugement correct où l'essentiel est distingué de l'accessoire	jugement sûr, objectif et mesuré	jugement particulièrement perspicace, avec un sens remarquable de la juste mesure et des nuances
19. Autorité	absence totale d'autorité	n'arrive pas à faire respecter son autorité	sait se faire obéir sans difficultés dans toutes les circonstances	dispose d'une autorité incontestée chez ses subordonnés; fait sentir son autorité par son influence, même chez ses égaux	personnalité dominante; exerce une influence incontestée sur ses égaux; fait sentir son autorité chez ses subordonnés et obtient d'eux un attachement profond et durable

20. Dynamisme	sans volonté et instable dans ce qu'il/elle entreprend; découragé(e) par les difficultés; paresseux(-euse); rapidement à bout de nerfs; ne convient pas pour effectuer un travail intellectuellement ou physiquement très éprouvant	ne dispose pas de suffisamment d'énergie pour vaincre les difficultés survenant dans des circonstances normales	persévérant(e), ne se laisse habituellement pas effrayer par les difficultés; peut faire face au travail lorsque la charge est normale, mais doit, lors des missions difficiles, fournir des efforts considérables; dans l'ensemble, supporte l'effort; a besoin d'une alternance normale de travail et de repos	ne perd pas de vue le but à atteindre, s'investit complètement et n'est arrêté(e) que par des difficultés exceptionnelles; des variations dans la charge du travail ne l'énervent pas	stimulé(e) par les difficultés; suit imperturbablement et énergiquement la voie tracée; presque infatigable, supporte longtemps une charge de travail importante
21. Sens des responsabilités	est incapable de prendre ses responsabilités	évite les responsabilités	assume les responsabilités propres à ses fonctions normales; consciencieux(-euse)	se montre à la hauteur de responsabilités supplémentaires	assume entièrement toutes ses responsabilités, courageux(-euse) et désintéressé(s); s'engage
22. Sens d'initiative	ne prend aucune initiative; se limite à exécuter les ordres reçus; ne fait jamais de propositions; indifférent(e); non intéressé(e), passif(-ive), pas d'opinion personnelle	prend peu d'initiatives; doit être stimulé(e); se rend la vie facile	peut, lorsque la situation l'exige, agir de sa propre initiative; suffisamment d'intérêt et suffisamment actif(-ive); agit en général correctement dans des affaires de routine	utilise au maximum les possibilités d'initiative qui lui sont offertes; riche en idées	se sent parfaitement à l'aise dans toutes les situations où il faut faire preuve d'initiative; assume spontanément de nouvelles tâches; entreprenant(e); sait prendre la bonne décision dans des cas limites
23. Capacité d'adaptation	inefficace dans des situations changeantes	n'est pas à l'aise dans des situations changeantes	comportement généralement bien adapté aux exigences de la situation	réagit avec facilité à une situation en évolution	adapte très vite et avec grande facilité son comportement à la situation
24. Sincérité Droiture Intégrité	cherche des excuses; ment beaucoup; essaie de rejeter ses propres fautes sur des collègues	peu sincère; essaie de se disculper	loyal(e) vis-à-vis de ses supérieurs, égaux et subordonnés	loyal(e) et intègre en toutes circonstances	sa droiture est tellement inébranlable qu'il/elle ne la mettrait jamais en balance avec un avantage; en affaires d'honneur, est considéré(e) comme un arbitre incontestable
25. Maîtrise de soi	caractère instable en raison de son émotivité; caractère impulsif non contrôlé	ne conserve pas ses moyens et son sang-froid dans des circonstances normales	en général, conserve ses moyens et garde son sang-froid lorsque qu'il/elle doit faire face à des difficultés	en général, conserve ses moyens et garde son sang-froid lorsque qu'il/elle doit faire face à des difficultés, même dans des situations de tension	en toutes circonstances, fait preuve d'un sang-froid imperturbable, qui influence favorablement ses subordonnés
26. Facultés d'expression	ORAL éprouve des difficultés à s'exprimer oralement de manière correcte; langage peu soigné ou dialecte ECRIT rédigé de manière confuse, style peu soigné	en général, s'exprime oralement de manière correcte en général, rédige correctement	s'exprime oralement de manière correcte et claire rédige correctement et clairement	s'exprime oralement dans un langage soigné, avec conviction et clarté rédige de façon concise et claire, style soigné	possède des talents d'orateur; peut improviser sans aucun problème écrit très facilement; rédige de façon claire, concise et élégante
27. Présentation	tenuë et attitude non adaptées à la situation	tenuë et attitude peu adaptées à la situation	tenuë et attitude adaptées à la situation	tenuë et attitude très bien adaptées à la situation	tenuë et attitude parfaitement adaptées à la situation

Vu pour être annexé à l'arrêté ministériel du 6 juillet 1998.

Le Ministre de la Justice,
T. VAN PARYS