

N. 2000 — 1285

[C — 2000/02045]

22 MEI 2000. — Koninklijk besluit houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de human resources cellen in de federale ministeries

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groot.

Gelet op de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet;

Gelet op de tabel gevoegd bij koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de rijksbesturen kunnen titularis zijn, zoals tot op heden gewijzigd;

Gelet op het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen der aan verscheidene ministeries gemene graden, inzonderheid op artikel 23;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 18 februari 2000;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 28 februari 2000;

Gelet op het protocol nr. 349 van 17 maart 2000 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het besluit van de Ministerraad van 22 maart 2000 over het verzoek aan de Raad van State om advies te geven binnen een termijn van een maand;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 13 april 2000 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — Oprichting van human resources cellen

Artikel 1. In elk van de federale ministeries wordt een human resources cel opgericht met het oog op het vervullen van volgende taken :

- 1° selectie en werving van de personeelsleden;
- 2° ontvangst- en integratiebeleid van de nieuwe personeelsleden;
- 3° opleidingsbeleid;
- 4° loopbaanbegeleiding;
- 5° verloningsbeleid;
- 6° procesbegeleiding inzake het evaluatiegebeuren;
- 7° begeleiding van het veranderingsproces inzake personeelsbeleid.

Voor de Federale Diensten voor wetenschappelijke, technische en culturele aangelegenheden is de human resources cel bevoegd die ressorteert onder de minister die bevoegd is voor het wetenschappelijk onderzoek.

Elke human resources cel omvat ten minste een attaché in human resources of een vastbenoemde ambtenaar van een overheidsdienst bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, belast met de functie van deskundige in human resources, hierna genoemd « deskundige in human resources ».

Art. 2. In rang 10 wordt de graad van attaché in human resources ingesteld.

HOOFDSTUK II. — Administratieve bepalingen

Art. 3. Onverminderd artikel 10, wordt de graad van attaché in human resources verleend na het slagen voor een vergelijkend wervingsexamen. De Vaste Wervingssecretaris bepaalt op basis van het aantal te werven personen de omvang en de duur van de reserve. Hiervan wordt melding gemaakt in het examenreglement en in de aankondiging van de vacature.

Art. 4. De wervingsregels van de rijksambtenaren zijn toepasselijk op de graad bedoeld in artikel 2, onder voorbehoud van de afwijkingen aangebracht door dit besluit.

Art. 5. Om deel te nemen moeten de kandidaten houder zijn van een diploma dat in aanmerking komt voor de werving in een graad van niveau 1, opgenomen in Bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel of titularissen zijn van een graad van niveau 1. De kandidaten dienen

F. 2000 — 1285

[2000/02045]

22 MAI 2000. — Arrêté royal portant diverses mesures en vue de la mise en place des cellules des ressources humaines dans les ministères fédéraux

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

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

Vu le tableau annexé à l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les agents des administrations de l'Etat, tel que modifié jusqu'à ce jour;

Vu l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs ministères, notamment l'article 23;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 18 février 2000;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 28 février 2000;

Vu le protocole n° 349 du 17 mars 2000 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu la délibération du Conseil des Ministres, le 22 mars 2000 sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis du Conseil d'Etat, donné le 13 avril 2000 en application de l'article 84, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'Administration et de l'avis de nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE Ier. — Création de cellules de ressources humaines

Article 1^{er}. Au sein de chacun des ministères fédéraux, une cellule de ressources humaines est créée en vue de l'accomplissement des tâches suivantes :

- 1° sélection et recrutement des membres du personnel;
- 2° politique d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel;
- 3° politique de formation;
- 4° gestion de l'évolution de carrière;
- 5° politique de la rémunération;
- 6° accompagnement du processus d'évaluation;
- 7° accompagnement du processus de changement en matière de politique du personnel.

La cellule de ressources humaines relevant du ministre qui a la recherche scientifique dans ses attributions est compétente en ce qui concerne les Services fédéraux des affaires scientifiques, techniques et culturelles.

Chaque cellule de ressources humaines comprend au moins un attaché en ressources humaines ou un agent nommé à titre définitif d'un service public repris à l'article 1er, § 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, chargé de la fonction d'expert en ressources humaines, dénommé ci-après « expert en ressources humaines ».

Art. 2. Il est créé, au rang 10, le grade d'attaché en ressources humaines.

CHAPITRE II. — Dispositions administratives

Art. 3. Sans préjudice de l'article 10, le grade d'attaché en ressources humaines est conféré à la suite d'un concours de recrutement. Le Secrétaire permanent au Recrutement détermine sur base du nombre de personnes à recruter l'ampleur et la durée de la réserve. Il en est fait mention dans le règlement de l'examen et dans l'annonce de la vacance d'emploi.

Art. 4. Les règles de recrutement des agents de l'Etat sont applicables au recrutement au grade visé à l'article 2, sous réserve des dérogations apportées par le présent arrêté.

Art. 5. Pour participer, les candidats doivent être titulaires d'un diplôme pris en considération pour le recrutement à un grade du niveau 1, repris à l'Annexe I de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat ou être titulaires d'un grade de niveau 1. Les candidats doivent en outre posséder une expérience d'au moins

bovendien over een ervaring te beschikken van minstens vijf jaar in het domein van het human resources management.

De kandidaten moeten over de volgende competenties beschikken :

1° human resources praktijk : aantrekken, behouden en promoten van competentie, evaluatieprogramma's en -systematieken, communicatiestrategie, performance en motivatie en integratie van human resources in verschillende operationele disciplines;

2° competenties op het vlak van veranderingsmanagement;

3° zakelijke competenties : algemene financiële en strategiekennis, maatschappelijke en sociale verhoudingen, relevante noties van administratief en publiek recht, nader te bepalen door de Minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken, in overleg met de Vaste Wervingssecretaris.

De kandidaten moeten over de volgende relationele en managementvaardigheden beschikken :

1° bekwaamheid om vlot contacten op diverse niveaus in de organisatie te leggen;

2° communicatievaardigheden (mondeling en schriftelijk);

3° overleg- en onderhandelingsvaardigheden;

4° overtuigingskracht;

5° besluitvaardigheid;

6° teamwerking;

7° begeleiding van personeelsleden;

8° organisatievermogen en planningsvaardigheid;

9° stressbestendigheid

10° creativiteit.

Art. 6. Het vergelijkend examen bestaat uit :

1° een computergestuurd en mondeling gedeelte. Dit gedeelte heeft tot doel de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de vereisten van de te begeven betrekking, zoals vermeld in artikel 5, te evalueren evenals zijn motivatie en interesse van de functie. Om te slagen voor dit gedeelte moeten de kandidaten minstens 24 punten op 40 behalen;

2° een gedragsgerichte test waarbij de voor de functie vereiste sleutelvaardigheden zoals vermeld in artikel 5, derde lid, worden getoetst. Om te slagen moeten de kandidaten minstens 36 punten op 60 behalen.

De eindrangschikking wordt opgemaakt op basis van het totaal aantal behaalde punten voor beide examenedeelten.

Aan de kandidaten wordt meegedeeld of ze al dan niet geslaagd zijn en of ze in de werfreserve worden opgenomen.

Art. 7. Op voorstel van de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken, verdeelt de Ministerraad de batig gerangschikten over de federale ministeries.

Art. 8. De stagiairs van de graad van attaché in human resources worden aangewezen voor het uitoefenen van de functie, vermeld in artikel 1, door de Minister onder wie de betrokken cel ressorteert, overeenkomstig de beslissing van de Ministerraad, bedoeld in artikel 7.

Art. 9. In afwijking van de artikelen 28 tot 33 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, moeten de attachés in human resources een stage doormaken, zoals hierna bepaald.

Deze stage duurt zes maanden. De inhoud ervan wordt bepaald door de Minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken of door zijn gemachtigde.

De attachés in human resources worden tot stagiair benoemd door en hangen af van de Minister waaronder de betrokken cel ressorteert.

Op het einde van de stage maakt de Secretaris-generaal van het ministerie waaronder de stagiair ressorteert een verslag op dat hij hem meedeelt.

Zo het verslag ongunstig is voor de stagiair, deelt hij dit eveneens mee aan de interdepartementale stagecommissie, die wordt samengesteld en werkt overeenkomstig artikel 33bis van hetzelfde koninklijk besluit van 2 oktober 1937. In casu worden de leden, geïdificeerd in § 1, 5° en 6° vervangen door de secretaris-generaal van het ministerie waaronder de stagiair ressorteert.

cinq ans dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Les candidats doivent avoir les compétences suivantes :

1° pratique des ressources humaines : attirer, maintenir et promouvoir des compétences, programmes et systématiques d'évaluation, stratégie de la communication, performance et motivation et intégration des ressources humaines dans différentes disciplines opérationnelles;

2° compétences dans le domaine de la gestion du changement;

3° compétences en gestion des affaires : connaissances financières et stratégiques générales, relations sociales, notions pertinentes en matière de droit administratif et public, qui devront être déterminées par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions en concertation avec le Secrétaire permanent au Recrutement.

Les candidats doivent avoir les aptitudes relationnelles et managériales suivantes :

1° aptitude à établir facilement des contacts aux différents niveaux de l'organisation;

2° aptitudes communicationnelles (oral et écrit);

3° aptitude à la concertation et à la négociation;

4° force de persuasion;

5° aptitude à prendre des décisions;

6° travail en équipe;

7° accompagnement des membres du personnel;

8° sens de l'organisation et de la planification;

9° résistance au stress;

10° créativité.

Art. 6. Le concours de recrutement comporte :

1° une épreuve informatisée et orale. Cette épreuve a pour but d'évaluer la concordance du profil du candidat avec les exigences de la fonction à conférer, telles que visées à l'article 5, ainsi que sa motivation et son intérêt pour la fonction. Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 24 points sur 40;

2° un test axé sur le comportement ayant pour but d'évaluer les aptitudes essentielles requises pour la fonction, telles que visées à l'article 5, alinéa 3. Pour réussir, les candidats doivent obtenir au moins 36 points sur 60.

Le classement final est établi en fonction du total des points obtenus aux deux épreuves.

Les candidats sont informés du fait qu'ils ont réussi ou pas et qu'ils sont repris dans la réserve de recrutement.

Art. 7. Sur proposition du Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions, le Conseil des Ministres répartit les lauréats classés en ordre utile entre les ministères fédéraux.

Art. 8. Les stagiaires au grade d'attaché en ressources humaines sont désignés par le Ministre dont relève la cellule concernée, conformément à la décision du Conseil des Ministres visée à l'article 7, pour exercer la fonction visée à l'article 1er.

Art. 9. Par dérogation aux articles 28 à 33 de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, les attachés en ressources humaines sont soumis à un stage, ainsi que déterminé ci-après.

Ce stage a une durée de six mois. Son contenu est fixé par le Ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions ou par son délégué.

Les attachés en ressources humaines sont nommés en qualité de stagiaire par le Ministre dont relève la cellule concernée et dépendent de celui-ci.

A la fin du stage, le Secrétaire général du ministère dont relève le stagiaire rédige un rapport qu'il lui communique.

Si le rapport est défavorable au stagiaire, il le communique également à la commission interdépartementale des stages, qui est composée et fonctionne conformément à l'article 33bis du même arrêté royal du 2 octobre 1937. Toutefois, les membres visés au § 1er, 5° et 6° sont remplacés par le secrétaire général du ministère dont relève le stagiaire.

De interdepartementale stagecommissie wint de nodige informatie in hoort de stagiair die zich kan laten bijstaan. Zij legt aan de minister waaronder de stagiair ressorteert een met redenen omkleed afdankings- of benoemingsvoorstel voor.

De afdanking van de stagiair wordt uitgesproken door de Minister waaronder de betrokken cel ressorteert.

De stagiair die door de betrokken Secretaris-generaal of de interdepartementale stagecommissie geschikt bevonden wordt, wordt door Ons benoemd tot attaché in human resources op voorstel van de Minister waaronder de betrokken cel ressorteert. Deze laatste bevestigt vervolgens zijn aanwijzing als deskundige in human resources.

Art. 10. Vastbenoemde ambtenaren van een overheidsdienst bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken worden, overeenkomstig de beslissing van de Ministerraad, bedoeld in artikel 7, door de Minister waaronder de betrokken cel ressorteert, aangewezen voor het uitoefenen van de functie vermeld in artikel 1. Zij moeten voldoen aan de voorwaarden en het vergelijkend examen bedoeld in artikelen 5 en 6.

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, is de ambtenaar, gedurende de aanwijzingsperiode, van ambtswege in verlof voor opdracht van algemeen belang. Dit verlof wordt niet bezoldigd door zijn dienst van herkomst. Het wordt voor het overige gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Deze ambtenaren doorlopen een proefperiode van zes maanden. Tijdens deze proefperiode dienen zij aan dezelfde inhoudelijke vereisten te voldoen als die opgelegd aan de stagiairs overeenkomstig artikel 9.

Op het einde van de proefperiode maakt de Secretaris-generaal van het ministerie waaronder de betrokken deskundige ressorteert een verslag op dat hij hem meedeelt.

Zo het verslag ongunstig is voor betrokkene, deelt hij dit eveneens mee aan de interdepartementale stagecommissie, die wordt samengesteld en werkt overeenkomstig artikel 33bis van hetzelfde koninklijk besluit van 2 oktober 1937. In casu worden de leden, geïdificeerd in § 1, 5° en 6° vervangen door de secretaris-generaal van het ministerie waaronder de stagiair ressorteert.

De interdepartementale stagecommissie wint de nodige informatie in hoort de betrokken deskundige die zich kan laten bijstaan. Zij legt aan de Minister waaronder betrokkene ressorteert een met redenen omkleed voorstel tot beëindiging of bevestiging van zijn aanwijzing voor.

De bevestiging of beëindiging van de aanwijzing wordt uitgesproken door de Minister waaronder de betrokken cel ressorteert. In geval van beëindiging is artikel 18, eerste lid niet van toepassing.

Na bevestiging van de aanwijzing, verklaart de Minister waaronder de ambtenaar met opdracht ressorteert, op advies van de Secretaris-generaal, de betrekking waarvan de betrokkene titularis is, vacant.

De ambtenaar blokkeert een betrekking van attaché in human resources op de aanvullende personeelsformatie bij de personeelsformatie van het Ministerie van Ambtenarenzaken of op de personeelsformatie van het ministerie waar hij de functie van deskundige in human resources uitoefent.

Gedurende de aanwijzingsperiode blijft de ambtenaar onderworpen aan de pensioenregeling die van toepassing is in zijn dienst van herkomst.

Art. 11. Zodra een betrekking van attaché in human resources ingesteld wordt in het ministerie waar hij de functie van deskundige in human resources uitoefent, wordt de titularis van deze graad, die aangewezen is op de aanvullende personeelsformatie bij de personeelsformatie van het Ministerie van Ambtenarenzaken, er ambtshalve naar overgeplaatst.

Art. 12. De aanwijzing gebeurt voor een periode van 4 jaar, de stageperiode inbegrepen.

De aanwijzing wordt hernieuwd na elke periode van 4 jaar op voorwaarde dat de deskundige in human resources beschikt over het vereiste getuigschrift dat door het Vast Wervingssecretariaat wordt afgeleverd.

Dit getuigschrift resulteert uit een toetsing door het Vast Wervingssecretariaat, ten vroegste twee maanden voorafgaand aan de hernieuwing, van de evolutie van de competenties, nodig voor het uitoefenen van de functie van deskundige in human resources.

La commission interdépartementale des stages recueille les informations nécessaires et entend le stagiaire qui peut se faire assister. Elle soumet au ministre dont relève le stagiaire une proposition motivée de licenciement ou de nomination.

Le licenciement du stagiaire est prononcé par le Ministre dont relève la cellule concernée.

Le stagiaire qui est estimé apte par le Secrétaire général concerné ou la commission interdépartementale des stages est nommé par Nous en qualité d'attaché en ressources humaines sur proposition du Ministre dont relève la cellule concernée. Ce dernier confirme ensuite sa désignation en qualité d'expert en ressources humaines.

Art. 10. Des agents nommés à titre définitif dans un service public repris à l'article 1er, § 1er de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique sont désignés, conformément à la décision du Conseil des Ministres visée à l'article 7, par le Ministre dont relève la cellule concernée pour exercer la fonction visée à l'article 1er. Ils doivent satisfaire aux conditions et aux concours mentionnés aux articles 5 et 6.

Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, l'agent est en congé d'office, durant la période de sa désignation, pour mission d'intérêt général. Ce congé n'est pas rémunéré par son service d'origine. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.

Ces agents sont soumis à une période de probation de six mois. Au cours de cette période de probation, ils doivent satisfaire aux mêmes conditions de contenu que celles imposées aux stagiaires conformément à l'article 9.

A la fin de la période de probation, le Secrétaire général du ministère dont relève l'expert concerné établit un rapport qu'il lui communique.

Si le rapport est défavorable à l'intéressé, il le communique également à la commission interdépartementale des stages, qui est composée et fonctionne conformément à l'article 33bis du même arrêté royal du 2 octobre 1937. Toutefois, les membres visés au § 1er, 5° et 6° sont remplacés par le secrétaire général du ministère dont relève le stagiaire.

La commission interdépartementale des stages recueille les informations nécessaires et entend l'expert concerné qui peut se faire assister. Elle soumet au Ministre dont relève l'intéressé une proposition motivée de fin ou de confirmation de sa désignation.

La confirmation ou la fin de la désignation est prononcée par le Ministre dont relève la cellule concernée. En cas de fin, l'article 18, alinéa 1er, n'est pas applicable.

En cas de confirmation de sa désignation, le Ministre dont relève l'agent en mission, sur avis du Secrétaire général, déclare vacant l'emploi dont l'intéressé est titulaire.

L'agent bloque un emploi d'attaché en ressources humaines au cadre de complément au cadre organique du Ministère de la Fonction publique ou au cadre organique du ministère où il exerce la fonction d'expert en ressources humaines.

Durant la période de désignation, l'agent reste soumis au régime de pension qui est applicable dans son service d'origine.

Art. 11. Dès qu'un emploi d'attaché en ressources humaines est créé dans le ministère où il exerce sa fonction d'expert en ressources humaines, le titulaire de ce grade affecté au cadre de complément au cadre organique du Ministère de la Fonction publique y est d'office transféré.

Art. 12. La désignation s'effectue pour une période de 4 ans, la période de stage incluse.

La désignation est renouvelée au terme de chaque période de 4 ans à condition que l'expert en ressources humaines dispose du certificat requis qui est délivré par le Secrétariat permanent de Recrutement.

Ce certificat résulte d'une vérification par le Secrétariat permanent de Recrutement, au plus tôt deux mois précédant le renouvellement, de l'évolution des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction d'expert en ressources humaines.

Art. 13. § 1. De deskundige in human resources kan vragen dat er einde wordt gemaakt aan zijn aanwijzing.

§ 2. Zo de deskundige in human resources tekortschiet in de vervulling van de taken waarvoor hij werd aangewezen, maakt de Secretaris-generaal hierover een verslag op, waarin hij de desbetreffende feitelijke elementen opneemt.

Dit rapport wordt binnen een termijn van 10 dagen verstuurd aan de betrokken deskundige.

Binnen een termijn van 10 dagen vanaf het versturen van dit rapport, hoort de Secretaris-generaal de betrokken deskundige, indien deze erom verzoekt, en maakt hij een met redenen omkleed eindverslag op. De betrokken deskundige kan zijn opmerkingen schriftelijk laten gelden.

De Minister waaronder de betrokken cel ressorteert, beslist na kennisname van het eindverslag en de eventuele opmerkingen van de betrokken deskundige, of aan de aanwijzing een einde wordt gesteld.

Art. 14. De attaché in human resources, belast met de functie van deskundige in human resources, waarvan de aanwijzing afloopt, wordt ambtshalve benoemd tot de graad van adjunct-adviseur en wordt aangewezen voor een betrekking van deze graad definitief vacant in een overheidsdienst bedoeld in artikel 1, § 1, van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Hij kan, in voorkomend geval, aangewezen worden in een definitief vacante betrekking waaraan de eerste weddenschaal is verbonden.

De ambtenaar behoudt in zijn nieuwe graad, de anciënniteit verkregen in de graad van attaché in human resources.

Art. 15. De deskundige in human resources oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn aanwijzing kan hij geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, uitgezonderd deze die het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte betreffen.

Hij kan ook geen verlof krijgen om een ambt uit te oefenen in 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.

Hij kan ook geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid en geen afwezigheid van lange duur voor persoonlijke aangelegenheden verkrijgen.

HOOFDSTUK III. — *Geldelijke bepalingen*

Art. 16. Aan de graad van attaché in human resources wordt de weddenschaal 10C verbonden.

Voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit van de attachés in human resources, wordt rekening gehouden met de effectieve diensten zoals bepaald in het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende de bezoldigingsregeling van het personeel der ministeries.

Bij de vaststelling van de geldelijke anciënniteit kan rekening gehouden worden met de nuttige professionele ervaring, zoals vermeld in artikel 5, voor een maximale termijn van 5 jaar.

De ambtenaren, vermeld in artikel 10, behouden hun weddenschaal zo deze hoger is dan de weddenschaal van 10C; in het omgekeerde geval wordt hun wedde vastgesteld in de weddenschaal 10C.

Art. 17. Tijdens de aanwijzingsperiode, ontvangt de deskundige in human resources een toelage waarvan het jaarlijks bedrag gelijk is aan het verschil tussen de jaarwedde die hij zou genieten in weddenschaal 15A en zijn effectieve jaarwedde.

De toelage wordt maandelijks en na vervallen termijn betaald en wordt terzelfdertijd en in dezelfde mate als de wedde betaald.

In geval van onderbreking van de ambtsuitoefening, met uitzondering van de afwezigheid in het raam van de moederschapsbescherming, is de toelage alleen verschuldigd als die onderbreking niet langer duurt dan dertig werkdagen.

De mobiliteitsregeling die geldt voor de wedden van het personeel der ministeries is van toepassing op de toelage. Zij wordt gekoppeld aan het spilindexcijfer 138.01.

Art. 13. § 1er. L'expert en ressources humaines peut demander qu'il soit mis fin à sa désignation.

§ 2. Si l'expert en ressources humaines fait défaut dans l'accomplissement des tâches pour lesquelles il a été désigné, le Secrétaire général établit un rapport dans lequel il consigne les éléments de fait en question.

Ce rapport est envoyé dans un délai de 10 jours à l'expert concerné.

Dans un délai de dix jours après l'envoi de ce rapport, le Secrétaire général entend l'expert concerné, s'il en fait la demande, et établit un rapport final motivé. L'expert concerné peut faire valoir ses observations par écrit.

Après avoir pris connaissance du rapport final et des observations éventuelles de l'expert concerné, le Ministre dont relève la cellule concernée décide s'il est mis fin à la désignation.

Art. 14. L'attaché en ressources humaines chargé de la fonction d'expert en ressources humaines dont la désignation prend fin est nommé d'office au grade de conseiller adjoint et est affecté à un emploi de ce grade définitivement vacant dans un service public visé à l'article 1er, § 1er, de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Il peut, le cas échéant, être affecté à un emploi définitivement vacant auquel est attachée la première échelle de traitement.

L'agent conserve dans son nouveau grade, l'ancienneté acquise dans le grade d'attaché en ressources humaines.

Art. 15. L'expert en ressources humaines exerce sa tâche à temps plein.

Pendant sa désignation, il ne peut obtenir 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 maladies graves.

Il ne peut pas non plus obtenir un congé pour exercer une fonction dans un 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.

Il ne peut pas non plus obtenir l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle ni une absence de longue durée pour raisons personnelles.

CHAPITRE III. — *Dispositions pécuniaires*

Art. 16. Au grade d'attaché en ressources humaines est liée l'échelle de traitements 10C.

Pour la détermination de l'ancienneté pécuniaire de l'attaché en ressources humaines, il est tenu compte des services effectifs tels que prévus à l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant le statut pécuniaire du personnel des ministères.

L'expérience professionnelle utile telle que prévue à l'article 5, peut être prise en considération pour la fixation de l'ancienneté pécuniaire, à concurrence de maximum 5 ans.

Les agents visés à l'article 10 conservent le bénéfice de leur échelle de traitement si elle est supérieure à l'échelle de traitement 10C; dans le cas contraire, leur traitement est fixé dans l'échelle de traitement 10C.

Art. 17. Pendant la période de désignation, l'expert en ressources humaines reçoit une allocation dont le montant annuel est égal à la différence entre le montant du traitement annuel qu'il aurait s'il était fixé dans l'échelle de traitement 15A et le montant de son traitement annuel effectif.

L'allocation est payée mensuellement à terme échu et est liquidée en même temps et dans la même mesure que le traitement.

En cas d'interruption de l'exercice de la fonction, à l'exception d'absence dans le cadre de la protection de la maternité, l'allocation n'est due que si cette interruption ne dépasse pas trente jours ouvrables.

Le régime de mobilité applicable aux traitements du personnel des ministères s'applique également à cette allocation. Elle est liée à l'indice-pivot 138.01.

Art. 18. Zo er een einde wordt gesteld, in toepassing van artikel 13, van de aanwijzing in de functie van deskundige in human resources van de ambtenaren, vermeld in artikel 10, of deze niet hernieuwd wordt, behouden deze, hun weddeschaal 10C zo deze hoger is dan hun oorspronkelijke weddenschaal.

Zo er een einde wordt gesteld, in toepassing van artikel 13, van de aanwijzing in de functie van deskundige in human resources van de ambtenaren, vermeld in artikel 14, of deze niet hernieuwd wordt, genieten deze, in afwijking van artikel 23, § 1, van het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen der aan verscheidene ministeries gemene graden, van de weddenschaal 10C.

Art. 19. De budgettaire last van de ambtenaar, belast met de functie van deskundige in human resources wordt gedragen door de begroting van het ministerie waaronder de cel ressorteert waarvan hij deel uitmaakt.

HOOFDSTUK IV. — *Wijzigende en slotbepalingen*

Art. 20. In de tabel gevoegd bij het koninklijk besluit van 20 juli 1964 betreffende de hiërarchische indeling van de graden waarvan de ambtenaren in de rijksbesturen kunnen titularis zijn, zoals tot op heden gewijzigd, wordt de volgende graad ingevoegd onder het opschrift « I. Alfabetische rangschikking van de Nederlandse benamingen, Afdeling A. Administratief personeel » en onder het opschrift « II. Alfabetische rangschikking van de Franse benamingen, afdeling A. Administratief personeel » :

in rang 10 : attaché in human resources.

Art. 21. In artikel 23 van het koninklijk besluit van 10 april 1995 tot vaststelling van de weddeschalen der aan verscheidene ministeries gemene graden, wordt een nieuwe § 4 ingevoegd, luidende :

« § 4. Aan de graad van attaché in human resources (rang 10) wordt eveneens de weddenschaal 10C verbonden ».

Art. 22. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 23. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 22 mei 2000.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de Openbare Besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

Art. 18. Lorsqu'il est mis fin en application de l'article 13, à la désignation à la fonction d'expert en ressources humaines des agents visés à l'article 10, ou si celle-ci n'est pas renouvelée, ceux-ci conservent le bénéfice de l'échelle de traitement 10C si elle est supérieure à leur échelle de traitement initiale.

Lorsqu'il est mis fin en application de l'article 13, à la désignation à la fonction d'expert en ressources humaines des agents visés à l'article 14, ou si celle-ci n'est pas renouvelée, ceux-ci bénéficient, par dérogation à l'article 23, § 1er, de l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs ministères, de l'échelle de traitement 10C.

Art. 19. La charge budgétaire de l'agent chargé de la fonction d'expert en ressources humaines, incombe au budget du ministère dont relève la cellule à laquelle il appartient.

CHAPITRE IV. — *Dispositions modificatives et finales*

Art. 20. Au tableau annexé à l'arrêté royal du 20 juillet 1964 relatif au classement hiérarchique des grades que peuvent porter les agents des administrations de l'Etat, tel que modifié jusqu'à ce jour, sous l'intitulé « I. Classement par ordre alphabétique des dénominations en langue française, section A. Personnel administratif » et sous l'intitulé « II. Classement par ordre alphabétique des dénominations en langue néerlandaise, section A. Personnel administratif », le grade suivant est inséré :

au rang 10 : attaché en ressources humaines.

Art. 21. A l'article 23 de l'arrêté royal du 10 avril 1995 fixant les échelles de traitement des grades communs à plusieurs ministères, un nouveau § 4, rédigé comme suit, est inséré :

« § 4. L'échelle de traitement 10C est également liée au grade d'attaché en ressources humaines (rang 10) ».

Art. 22. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 23. Nos Ministres et Nos Secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 22 mai 2000.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Fonction publique
et de la Modernisation de l'Administration,
L. VAN DEN BOSSCHE

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2000 — 1286

[2000/29092]

21 JUIN 1999. — Arrêté du Gouvernement de la Communauté française relatif à l'euro

Le Gouvernement de la Communauté française,

Vu le décret du Conseil de la Communauté française du 8 février 1999 relatif à l'euro;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Considérant le règlement (CE) n° 1103/97 du Conseil du 17 juin 1997 fixant certaines dispositions relatives à l'introduction de l'euro, notamment l'article 3;

Considérant le règlement (CE) n° 974/98 du Conseil du 3 mai 1998 concernant l'introduction de l'euro, notamment l'article 8, alinéa 1^{er};

Sur la proposition du Ministre du Budget, des Finances et de la Fonction publique;

Vu la délibération du Gouvernement de la Communauté française du 21 juin 1999,

Arrête :

Article 1^{er}. Sont considérées comme introduites en franc belge, les demandes ou les déclarations visées à l'article 4 du décret du 8 février 1999 relatif à l'euro qui n'indiquent pas de manière certaine le choix de l'euro ou n'utilisent pas l'euro dans l'ensemble du document.