
LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE

F. 2001 — 1209 [C — 2001/02029]

2 MAI 2001. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que j'ai l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté met en œuvre la note de base du Gouvernement approuvée le 28 avril 2000 pour ce qui concerne le nouvel exercice du management au sein des services publics fédéraux.

Introduction

La responsabilisation du management des services publics fédéraux commence au plus haut niveau.

Des fonctions de management

Le président du Comité de Direction occupe la plus haute fonction de management qui combine des missions de management (vis-à-vis du Comité de Direction) et des missions de préparation de la politique (en tant que membre du Conseil stratégique). Le ministre le choisit parmi les candidats les plus aptes (groupe A) — et, en cas d'épuisement du A, parmi les candidats du groupe B — et le Conseil des Ministres le désigne pour une période de six ans.

Le groupe A est le résultat d'une sélection comparative organisée par Selor, avec l'aide d'experts externes.

MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

N. 2001 — 1209 [C — 2001/02029]

2 MEI 2001. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het ontwerp van besluit dat ik de eer heb aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, voert de fundamentennota van de Regering uit die op 28 april 2000 werd goedgekeurd voor wat betreft de nieuwe invulling van het management van de federale overheidsdiensten.

Inleiding

De responsabilisering van het management van de federale overheidsdiensten begint aan de top.

De managementfuncties

De voorzitter van het directiecomité is de hoogste managementfunctie die managementopdrachten (ten overstaan van het directiecomité) en beleidsvoorbereidende opdrachten (als lid van de beleidsraad) combineert. De minister kiest hem uit de lijst van de meest geschikte kandidaten (groep A) — en bij uitputting van A, uit groep B — en de Ministerraad stelt hem aan voor een periode van zes jaar.

De indeling in groep A resulteert uit een door Selor, met inbreng van externe deskundigen, georganiseerde vergelijkende selectie.

Les titulaires des autres fonctions de management sont, après une sélection comparativement à leur inscription en groupes A, B, C et D, choisis et désignés pour un mandat de six ans ou, en ce qui concerne les services publics fédéraux de programmation, pour la durée du SPP avec un maximum de six ans.

L'importance de la fonction de management est pondérée à l'aide de facteurs de pondération, dans le cadre d'un système de pondération établi au préalable. Cette pondération détermine la rémunération.

Les fonctions de management supérieures, à savoir le président du Comité de Direction et la fonction de management -1, sont ouvertes aux internes et aux externes. Le recrutement pour les fonctions de management -2 et -3 est interne aux ministères et aux services publics fédéraux.

En réponse à la remarque du Conseil d'Etat selon laquelle l'ARPG ne prévoit pas que des externes puissent occuper un mandat en tant que statutaires temporaires mais uniquement en tant qu'agents nommés à titre définitif et des contractuels, le Gouvernement a décidé de tenir compte de celle-ci lors de la prochaine adaptation de l'ARPG afin d'avoir une réglementation appropriée. L'ARPG sera donc adapté.

Le manager a pour point de départ une mission mutuellement définie comprenant des objectifs concrets et des moyens fixés dans un plan de management.

Les managers sont évalués tous les deux ans sur leurs prestations accomplies dans le cadre de ce plan. Cette évaluation est descriptive et ne donne lieu à une conclusion qu'en cas d'appréciation « insuffisant ». Cette notion « insuffisant » mène à la fin prématurée du mandat. Cette évaluation doit donc clairement porter sur des faits qui sont confrontés aux accords convenus dans le plan de management.

Au plus tard six mois avant la fin du mandat, une évaluation globale finale est attribuée au titulaire d'une fonction de management. Celle-ci est également descriptive mais peut donner lieu à deux conclusions, « insuffisant » et « très bon ».

La notion « très bon » donne lieu au renouvellement du mandat.

La notion « insuffisant » oblige le titulaire du mandat à suivre la sélection entière lors d'une nouvelle candidature.

Des fonctions d'encadrement

La réussite du nouveau management dépend de services d'encadrement bien développés. Le présent arrêté prévoit donc également le recrutement des chefs des services d'encadrement, soit « Budget et Contrôle de la Gestion », « Personnel et Organisation », « TIC » et « Audit interne ».

La sélection de ces chefs se fait de la même manière que pour les fonctions de management. Le président du Comité de Direction les désigne pour six ans.

Leur évaluation bisannuelle est également descriptive. Il ne peut être mis fin à leur désignation qu'en cas de mention « insuffisant ».

Commentaire des articles

CHAPITRE I^{er}. — *Du champ d'application*

Le présent projet d'arrêté royal est applicable aux services publics fédéraux horizontaux et verticaux, ainsi qu'aux services publics fédéraux de programmation. Pour cette dernière catégorie, il est tenu compte de leur spécificité, à savoir leur dépendance des priorités d'un gouvernement et une structure propre limitée.

CHAPITRE II

Des fonctions de management et d'encadrement et de leur nature juridique

La fonction de management est une fonction de gestion au sein d'un service public fédéral ou d'une division d'un service public fédéral. Un service public fédéral est un service centralisé du Royaume, comme défini dans l'arrêté royal du 7 novembre 2000. Les fonctions de management sont définies dans le nouvel article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique, modifié par la loi du 26 mars 2001 et sont exercées dans le cadre d'un mandat — c'est-à-dire un statut temporaire — comme élaboré dans le présent arrêté royal. L'exercice de ces fonctions permanentes via un mandat se justifie par le fait que ces fonctions sont conférées sur base de compétences en matière de gestion d'un service public qui sont liées à l'évolution permanente et au changement, caractéristique d'une société qui évolue rapidement.

De andere managementfuncties worden eveneens na een vergelijkende selectie tot indeling in groepen A, B, C en D, gekozen en aangesteld in een mandaat voor zes jaar of voor wat betreft de programmatorische federale overheidsdiensten, voor de duur van de POD met een maximum van zes jaar.

Het belang van de managementfunctie wordt gewogen aan de hand van wegingsfactoren gekaderd in een vooraf vastgelegd wegingssysteem. Deze weging bepaalt de beloning.

Voor de topfuncties, zijnde de voorzitter van het directiecomité en de managementfunctie -1, wordt de functie opengesteld voor internen en externen. Voor de managementfunctie -2 en -3 gebeurt de recrutering intern aan de ministeries en federale overheidsdiensten.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State dat het APKB niet voorziet dat externen in mandaat kunnen komen als tijdelijke statutairen maar enkel als vastbenoemden en contractuelen, stelt de Regering dat om redenen van behoorlijke regelgeving hiermee bij de volgende aanpassing van het APKB rekening zal gehouden worden en het APKB aldus zal aangepast worden.

De manager vertrekt van een wederzijds afgesproken opdracht met concrete doelstellingen en middelen vastgelegd in een managementplan.

De managers worden tweejaarlijks geëvalueerd op hun behaalde prestaties binnen de context van dit plan. Deze evaluatie is beschrijvend en leidt slechts tot een conclusie in het geval van « onvoldoende ». Deze notie « onvoldoende » leidt tot een voortijdige beëindiging van het mandaat. Deze evaluatie dient duidelijk op feiten gerelateerd te zijn die afgetoetst zijn aan de afspraken die werden vastgelegd in het managementplan.

Ten laatste zes maanden voor het einde van het mandaat krijgt de houder van een managementfunctie een algehele eindevaluatie. Deze is eveneens beschrijvend van aard maar kan aanleiding geven tot twee conclusies, zijnde « onvoldoende » en « zeer goed ».

De notie « zeer goed » geeft aanleiding tot een hernieuwing van het mandaat.

De notie « onvoldoende » verplicht de mandaathouder bij een nieuwe kandidatuurstelling de volledige selectie te ondergaan.

De staffuncties

Het nieuwe management staat of valt met goed uitgebouwde stafdiensten. Onderhavig besluit voorziet dus eveneens de werving van de hoofden van de stafdiensten, zijnde « Budget en Beheerscontrole », « Personeel en Organisatie », « ICT » en « Interne Audit ».

De selectie van deze hoofden gebeurt op dezelfde wijze als de managementfuncties. De voorzitter van het Directiecomité stelt hen aan voor zes jaar.

Hun tweejaarlijkse evaluatie is eveneens beschrijvend. Enkel bij een vermelding « onvoldoende » kan hun aanstelling beëindigd worden.

Artikelsgewijze bespreking

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Het voorliggend ontwerp van koninklijk besluit is van toepassing op alle horizontale en verticale federale overheidsdiensten, evenals op de programma-torische federale overheidsdiensten. Bij deze laatste categorie wordt rekening gehouden met hun eigenheid, namelijk de gebondenheid aan de prioriteiten van een regering en een eigen beperkte structuur.

HOOFDSTUK II

De management- en staffuncties en hun juridische aard

De managementfunctie is een beheersfunctie binnen een federale overheidsdienst of een afdeling van een federale overheidsdienst. Een federale overheidsdienst is een gecentraliseerde dienst van het Rijk, zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit van 7 november 2000. De managementfuncties worden gedefinieerd in het nieuw artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken, zoals gewijzigd door de wet van 26 maart 2001 en wordt ingevuld bij wege van een mandaat — tijdelijk statuut — zoals uitgewerkt in onderhavig koninklijk besluit. De uitoefening van deze permanente functies bij mandaat is verantwoord gezien deze functies gebeven worden op basis van bekwaamheden inzake management in een overheidsdienst die onderhevig is aan de permanente evolutie en verandering eigen aan een snel evoluerende maatschappij.

Dans chaque service public fédéral, on retrouve la trace des services publics fédéraux horizontaux. A la tête de ces services d'encadrement, il y a un titulaire d'une fonction d'encadrement. Jusqu'à ce jour les services d'encadrement suivants ont été désignés : « Budget et Contrôle de la Gestion », « Personnel et Organisation », « TIC » et « Audit interne ». Le service public fédéral « Finances » dispose en outre de services d'encadrement qui lui sont propres. L'exercice de ces fonctions d'encadrement est comparable à celui des fonctions de management et est également déterminé dans le présent arrêté.

Pour garantir l'indépendance de sa fonction, le responsable du service d'encadrement « Audit interne » ne peut pas exercer de tâches dirigeantes opérationnelles à l'intérieur des entités à auditer et ne peut dès lors pas faire partie du Comité de direction.

Les fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux et les fonctions d'encadrement propres au service public fédéral « Finances » sont exercées via une désignation temporaire.

En réponse à la remarque du Conseil d'Etat relative à l'article 12 de l'ARPG qui introduit le mandat pour les fonctions de management, nous entendons que le concept de « fonction de management » dans l'ARPG est plus large que celui du présent projet. L'élément « expertise » domine dans une fonction d'encadrement; une partie « gestion » intervient toutefois également.

En fonction des nouvelles structures mises en place pour les services publics fédéraux (de programmation), telles qu'approuvées par le Conseil des Ministres du 1^{er} décembre 2000, le Roi désigne, pour chaque service public, sur proposition du ministre concerné, le nombre d'emplois correspondant aux fonctions de management et d'encadrement pour ce service public.

La hiérarchie générale des fonctions de management est définie dans le présent arrêté. Les fonctions de management sont désignées par le Roi et réparties fonctionnellement en -1, -2 et -3 conformément au rapport du -1 à l'égard du président du Comité de direction, du -2 à l'égard du -1 et du -3 à l'égard du -2 et conformément à la place de leur service dans l'organigramme du service public fédéral.

Le niveau de management -3 ne sera présent que dans le service public fédéral « Finances », en raison du haut degré de déconcentration de celui-ci.

CHAPITRE III. — *De la sélection, du recrutement et de la désignation des titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement*

Section I^{re}. — Disposition générale

La sélection des candidats se déroule suivant les règles générales en vigueur lors du recrutement et de la sélection d'agents statutaires, sauf dérogations ou ajouts prévus par le présent projet. Cela signifie entre autres que la sélection est réalisée sous la responsabilité de Selor, éventuellement assisté à cet effet par des bureaux privés de sélection, et que les candidats doivent satisfaire aux dispositions relatives à la sélection et au recrutement reprises dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, comme par exemple l'exigence de jouir de ses droits civils et politiques.

Section II. — De la sélection

Afin d'attirer les candidats les plus aptes, l'accès aux deux niveaux de management les plus élevés et aux fonctions d'encadrement est donc ouvert aux candidats internes ou externes à la Fonction publique administrative fédérale. Aucune limite d'âge n'est fixée.

Pour l'exercice des fonctions de management de président du Comité de Direction et -1 et des fonctions d'encadrement, il est exigé des candidats qu'ils exercent une fonction de niveau 1 ou puissent participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1.

Cela implique pour les externes, qu'ils soient titulaires d'un diplôme qui entre en ligne de compte pour le recrutement dans une fonction de niveau 1, repris dans l'Annexe I à l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat. En d'autres termes, qu'ils soient titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme équivalent.

In elke federale overheidsdienst vindt men een spoor terug van de horizontale federale overheidsdiensten. Aan het hoofd van deze stafdiensten staat een houder van een staffunctie. Op heden zijn volgende stafdiensten aangeduid : « Budget en Beheerscontrole », « Personeel en Organisatie », « ICT » en « Interne Audit ». Daarnaast heeft de federale overheidsdienst « Financiën » nog eigen stafdiensten. De invulling van deze staffuncties is vergelijkbaar met die van de managementfuncties en eveneens bepaald in onderhavig besluit.

Om de onafhankelijkheid van zijn functie te waarborgen, mag het hoofd van de stafdienst « Interne Audit » geen operationele leidinggevende taken uitoefenen binnen de te auditeren entiteiten en derhalve eveneens geen deel uitmaken van het directiecomité.

De staffuncties in de federale overheidsdiensten en de staffuncties eigen aan de federale overheidsdienst « Financiën » worden ingevuld via een tijdelijke aanstelling.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State omtrent artikel 12 van het APKB dat het mandaat invoert voor de managementfuncties, stellen we dat het begrip « managementfunctie » in het APKB ruimer is dan in onderhavig KB. Bij een staffunctie overheerst het « expertise-element »; ook het element « beheer » komt echter aan bod.

In functie van de uitgetekende nieuwe structuren voor de federale (programmatorische) overheidsdiensten, zoals goedgekeurd op de Ministerraad van 1 december 2000, duidt de Koning voor elke overheidsdienst afzonderlijk, op voorstel van de betrokken minister, het aantal betrekkingen overeenstemmend met management- en staffuncties in die overheidsdienst aan.

Onderhavig besluit legt de algemene hiërarchie van de managementfuncties vast. De managementfuncties worden aangeduid door de Koning en functioneel ingedeeld in -1, -2 en -3 overeenkomstig de verhouding van de -1 ten opzichte van de voorzitter van het Directiecomité, van de -2 ten opzichte van de -1 en van de -3 ten opzichte van -2 en overeenkomstig de plaats van hun dienst in het organogram van de federale overheidsdienst.

Enkel in de federale overheidsdienst « Financiën » zal, gezien de hoge mate van deconcentratie, het managementniveau -3 voorkomen.

HOOFDSTUK III. — *Selectie, werving en de aanstelling van de houders van een management- of staffunctie*

Afdeling I. — Algemene bepaling

De selectie van de kandidaten gebeurt volgens de algemene regels die voor de werving en selectie van statutaire ambtenaren gelden, behoudens de afwijkingen of toevoegingen in dit ontwerp. Dit betekent onder meer dat de selectie wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van Selor, eventueel daartoe bijgestaan door private selectiebureaus en dat de kandidaten dienen te voldoen aan de bepalingen betreffende selectie en werving die vervat zijn in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, zoals bijvoorbeeld de burgerlijke en politieke rechten genieten.

Afdeling II. — Selectie

Met het oog op het aantrekken van de meest geschikte kandidaten wordt de toegang tot de twee hoogste managementniveaus en de staffuncties opengesteld voor kandidaten, intern zowel als extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt. Er wordt geen leeftijdsvereiste opgelegd.

Voor de uitoefening van de managementfuncties van voorzitter van het directiecomité en -1 en de staffuncties wordt van de kandidaten vereist dat zij een functie van niveau 1 uitoefenen of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

Dit vraagt van de externen dat zij houder zijn van een diploma dat in aanmerking komt voor de werving in een functie van niveau 1, opgenomen in Bijlage I van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel; met andere woorden dat zij houder zijn van een universitair diploma of een daarmee gelijkgesteld diploma.

De plus, il est demandé, pour la fonction de président du Comité de Direction et la fonction de management -1, une expérience de management de minimum 6 ans ou une expérience professionnelle utile d'au moins 10 ans. Dans le cadre d'une mesure transitoire, on entend, pour la première sélection, par six ans d'expérience en management dans le secteur public : six ans prestés en tant que fonctionnaire, en qualité de titulaire d'un grade de rang 13. Les candidats externes à la fonction publique administrative fédérale devront, pour l'appréciation des six années d'expérience en management, faire preuve d'une expérience comparable au rang 13.

Pour les fonctions d'encadrement, une expérience professionnelle utile de six ans est demandée.

Il y a lieu d'entendre par « expérience professionnelle utile », l'expérience professionnelle liée à la description de fonction et au profil de compétences et aux responsabilités y afférentes qui en découlent, y compris les périodes de management.

Les fonctions de management -2 et -3 sont réservées aux personnes qui exercent une fonction de niveau 1, comme contractuel ou comme statutaire, dans un ministère fédéral ou dans un service public fédéral depuis au moins six ans, sans qu'une expérience complémentaire dans le domaine du management ne soit requise.

La différence dans le recrutement est justifiée par le fait que les responsabilités des deux plus hautes fonctions se situent à un niveau plus important et plus élevé. Le président du Comité de Direction assure la direction du service public. Les titulaires des fonctions de management -1 sont responsables pour les différents services opérationnels. Cela explique donc l'expérience utile de management de 6 ans ou l'expérience professionnelle utile de 10 ans.

Grâce à cette approche, un vivier interne est ainsi créé duquel peuvent apparaître des candidats potentiels à des fonctions de management supérieures lors de sélections ultérieures. Les internes acquièrent ainsi l'expérience nécessaire et utile qui leur permettra d'être en concurrence avec les externes et d'atteindre le haut management. A l'avenir, l'expérience en management signifiera, pour les internes, une expérience en tant que titulaire d'une fonction de management. Les autres candidats du secteur public devront dès lors prouver une expérience de management comparable au niveau de management -2 ou -3.

La sélection des titulaires des fonctions de management et des fonctions d'encadrement sera opérée de façon objective à l'aide d'une description de fonction et d'un profil de compétence établis.

Le profil de compétence ne définit pas seulement les compétences spécifiques mais également les compétences génériques de management et de relation.

Une connaissance fonctionnelle de l'autre langue sera également requise du titulaire d'une fonction de management dès que cette notion aura été spécifiée dans la législation sur l'emploi des langues et aura été mise en vigueur par le Conseil des Ministres. Nonobstant la remarque du Conseil d'Etat, la référence à cette disposition future est retenue comme annonce aux candidats afin qu'ils puissent évaluer leur potentialité de satisfaire à cette exigence.

Au sein des services publics fédéraux, la définition de la description de fonction et du profil de compétence se fera par le ministre pour ce qui concerne la fonction de président du Comité de Direction. Pour les autres fonctions de management et les fonctions d'encadrement, elle est de la compétence du président et du niveau de management directement supérieur pour ce qui concerne les fonctions de management -2 et -3.

Au sein des services publics fédéraux de programmation, la description de fonction et le profil de compétence seront établis pour le président par le ministre compétent ou, le cas échéant, par le secrétaire d'Etat compétent. Nous ne parlons pas ici du président du Comité de Direction mais uniquement du président compte tenu que ces services publics n'auront pas tous un Comité de Direction. Pour les autres fonctions de management, cette tâche est effectuée par le président.

Les candidats seront jugés par une commission de sélection au regard des descriptions de fonctions et des profils de compétence.

Lors de la composition de cette commission de sélection, l'administrateur délégué de Selor tiendra compte, en concertation avec le ministre fonctionnel compétent pour le président et avec le président compétent pour les autres fonctions, des éléments spécifiques à la fonction qui figurent dans la description de fonction et du profil de compétence et veillera à ce que les compétences des membres de la commission de sélection soient de nature à ce que ces derniers puissent évaluer la présence de ces éléments spécifiques à la fonction dans le clef

Verder wordt voor de functie van voorzitter van het Directiecomité en de managementfunctie -1 minimaal zes jaar managementervaring of minimaal 10 jaar nuttige professionele ervaring gevraagd. Bij overgangsmaatregel wordt, voor de eerste selectie, onder zes jaar managementervaring in de publieke sector verstaan : zes jaar gepresteerd hebben als ambtenaar, als titularis van minstens een graad van rang 13. De kandidaten extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt, zullen voor de beoordeling van de zes jaar managementervaring een vergelijkbare ervaring met rang 13 dienen aan te tonen.

Voor de staffuncties wordt een nuttige professionele ervaring van zes jaar gevraagd.

Onder « nuttige professionele ervaring » wordt verstaan beroepservaring die gerelateerd wordt aan de functiebeschrijving, het competentieprofiel en de daarmee gepaard gaande verantwoordelijkheden inclusief periodes van management.

De managementfuncties -2 en -3 worden voorbehouden aan personen die een functie van niveau 1, hetzij als contractueel hetzij als statutair, in een federaal ministerie of federale overheidsdienst uitoefenen sinds minstens 6 jaar zonder bijkomende noodzakelijke ervaring op het vlak van het management.

Dit verschil in recrutering wordt verantwoord door het feit dat de verantwoordelijkheden van de twee hoogste functies zich op een ruimer en hoger niveau situeren. De voorzitter van het directiecomité neemt de leiding waar van de overheidsdienst. De managementfuncties -1 zijn verantwoordelijk voor de verschillende operationele diensten. Dit verklaart ook meteen de vereiste van zes jaar managementervaring of tien jaar nuttige professionele ervaring.

Dankzij deze benadering wordt bovendien een interne kweekvijver gecreëerd waaruit bij latere selecties gebeurlijke kandidaten voor de hogere managementfuncties kunnen komen. De internen verwerven zodoende de nodige en nuttige ervaring die de concurrentie met de externen en het doorgroeien naar het topmanagement mogelijk maakt. In de toekomst zal voor de internen managementervaring ervaring als houder van een managementfunctie zijn. De andere kandidaten uit de overheid zullen dan een managementervaring vergelijkbaar aan het managementniveau -2 of -3 moeten aantonen.

De selectie van de houders van de management- en staffuncties zal objectief gebeuren aan de hand van een uitgewerkte functiebeschrijving en competentieprofiel.

Het competentieprofiel omschrijft niet alleen de specifieke competenties, maar ook generieke management- en relatievaardigheden.

Van de houder van een managementfunctie zal eveneens een functionele kennis van de andere taal geëist worden eens deze notie bepaald is in de taalwetgeving en door de Ministerraad in voege werd gesteld. Ongeacht de opmerking van de Raad van State wordt de verwijzing naar deze toekomstige vereiste weerhouden als aankondiging voor de kandidaten zodat zij nu reeds hun potentieel om te voldoen aan deze vereiste kunnen inschatten.

Binnen de federale overheidsdiensten, zal de opmaak van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, voor de functie van voorzitter van het directiecomité, gebeuren door de minister. Voor de andere managementfuncties en de staffuncties is dit de bevoegdheid van de voorzitter samen met het direct hogere managementniveau voor wat betreft de managementfuncties -2 en -3.

Binnen de programmatorische federale overheidsdiensten stelt de bevoegde minister of desgevallend de bevoegde staatssecretaris de functiebeschrijving en het competentieprofiel op voor de voorzitter. Wij spreken hier niet van voorzitter van een Directiecomité maar enkel van voorzitter gezien zij niet allemaal een Directiecomité zullen hebben. Voor de overige managementfuncties gebeurt dit door de voorzitter.

Een selectiecommissie beoordeelt de kandidaten aan de hand van de functiebeschrijvingen en de competentieprofielen.

Bij de samenstelling van deze selectiecommissie zal de afgevaardigd bestuurder van Selor, in samenspraak met de betrokken functionele minister voor de voorzitter en met de betrokken voorzitter voor de andere functies de betrokken voorzitter, rekening houden met de functiespecifieke elementen die voorkomen in de functiebeschrijving en het competentieprofiel en zorgen dat de competenties van de leden van de selectiecommissie van die aard zijn dat deze de aanwezigheid van die functiespecifieke elementen in het profiel van de kandidaat kunnen

du candidat. La commission de sélection est présidée par l'administrateur délégué du Selor ou son délégué et se compose, pour la moitié plus un, au minimum d'experts de l'ensemble du secteur public et du secteur non marchand.

L'administrateur délégué du SELOR communique, pour la fonction de président et la fonction de management -1, la composition de la Commission de sélection aux membres du gouvernement qui lui transmettent éventuellement leurs remarques dans les sept jours calendrier. Si le membre du gouvernement concerné ne tient pas compte de leurs remarques, il ou le ministre de la Fonction publique doit mettre la composition de la Commission de sélection à l'agenda du Conseil des Ministres. Entre-temps la procédure de sélection est suspendue.

Le Conseil d'Etat s'interroge sur l'opportunité de maintenir le § 2 de l'article 7. Cette disposition a néanmoins été maintenue. Etant donné les pouvoirs importants qui sont conférés aux commissions de sélections, il a semblé indiqué de laisser au gouvernement un droit de contrôle marginal sur le processus de composition des commissions de sélection, en offrant à chaque ministre la possibilité de formuler des objections à l'encontre de toute proposition de composition qui ne lui semblerait pas adéquate, à charge pour le Conseil des Ministres de trancher le différend si l'autorité compétente pour procéder à cette composition considère ne pas pouvoir se rallier aux objections formulées.

En réponse à la demande du Conseil d'Etat sur le maintien du groupe C, le texte du projet d'arrêté royal est adapté de la façon suivante dans un esprit de clarté : celui qui ne réussit pas la première épreuve est inscrit dans le groupe D. Celui qui réussit la première épreuve et échoue à l'assessment est inscrit dans le groupe C. Celui qui réussit les deux épreuves est inscrit dans le groupe A ou B par la Commission de Sélection. L'inscription en groupes est faite uniquement par la Commission de Sélection et non après la première épreuve et non par le bureau d'assessment.

Les candidats sont informés de leurs résultats après chaque partie. Après l'assessment, tous les candidats peuvent demander un feedback auprès du bureau d'assessment.

L'article 8 décrit la situation d'un candidat ou du titulaire d'une fonction de management ou d'encadrement qui souhaite à nouveau se porter candidat pour la même ou pour une autre fonction de management ou d'encadrement. Lors d'une nouvelle candidature, les sélections antérieures ou les sélections partielles sont valorisées selon la fonction. La dispense pour les fonctions d'encadrement est différente vu le fait qu'une certaine expertise en TIC ne peut pas être valorisée pour une fonction d'encadrement P & O.

Section III. — Du recrutement

Après la seconde partie de la procédure de sélection, à savoir l'assessment, la Commission de sélection établit un classement par aptitude pour chaque fonction de management et fonction d'encadrement. Les candidats classés dans le groupe A auront un entretien avec le ministre ou le président du Comité de Direction ou le titulaire d'une fonction de management inférieure, selon la fonction de management. Pour la fonction d'encadrement, ce sera le président.

Afin de satisfaire aux dispositions de la loi sur l'emploi des langues en matière administrative, un bilingue légal sera adjoint à celui qui conduit l'entretien si celui-ci est unilingue. Afin d'assurer cette obligation, le SELOR qui veille au contrôle de qualité de la sélection indiquera cela au meneur de l'entretien concerné lors de la transmission des noms des personnes sélectionnées dans le groupe A, le cas échéant, dans le groupe B.

Après épuisement du groupe A, la même procédure est répétée pour les candidats du groupe B. Par épuisement, on comprend le fait qu'il n'y ait pas de candidats inscrits au groupe A ou que les candidats ne veuillent ou ne puissent pas exercer leur fonction.

Le choix du groupe A ou, le cas échéant, du groupe B n'est pas comparatif. Le choix devra être positivement motivé.

Section IV. — De la désignation

Les fonctions de management et les fonctions d'encadrement sont exercées dans le cadre d'un mandat ou d'une désignation d'une durée de 6 ans. Par dérogation à la règle générale, le président du comité de direction du SPF « Chancellerie et affaires générales » est désigné pour la durée du mandat du Premier Ministre.

Au sein des services publics fédéraux de programmation, il s'agira de mandats valables pour la durée du SPP, en d'autres termes, de mandats qui prendront fin au moment de la révision du service public fédéral de programmation avec un maximum de six ans.

evalueren. De selectiecommissie wordt voorgezeten door de afgevaardigd bestuurder van Selor of zijn gedelegeerde en bestaat minimaal voor de helft plus één uit experts uit de brede overheidssector en non-profit sector.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR maakt voor de functie van voorzitter en de managementfunctie -1 de samenstelling van de Selectiecommissie over aan de regeringsleden die hem hun eventuele opmerkingen binnen de zeven kalenderdagen laten geworden. Zo het betrokken regeringslid geen rekening houdt men hun opmerkingen, dient hij of de minister van Ambtenarenzaken de samenstelling van de Selectiecommissie te agenderen op de Ministerraad. Intussen is de selectieprocedure opgeschort.

De Raad van State vraagt zich af of het opportuun is om § 2 van het artikel 7 te behouden. Deze bepaling werd niettemin weerhouden. Gezien de belangrijke bevoegdheden die aan de selectiecommissies worden toevertrouwd, lijkt het echter aangewezen dat de regering een bijkomende controle op de samenstelling van de selectiecommissies uitoefent. Hiervoor wordt aan elke minister de mogelijkheid geboden om bezwaren te uiten tegen ieder voorstel van samenstelling dat hem niet gepast lijkt. De Ministerraad wordt gelast het geschil op te lossen indien de overheid die voor de wijze van samenstelling bevoegd is zich niet met de geformuleerde bezwaren kan verzoenen.

In antwoord op de vraag van de Raad van State naar het behoud van de groep C, werd de tekst van het ontwerp van koninklijk besluit voor alle duidelijkheid als volgt aangepast : wie niet slaagt in het eerste deel wordt in groep D ingedeeld. Wie slaagt in het eerste deel en niet in het assessment, wordt in groep C ingedeeld. Wie slaagt in de twee delen wordt door de Selectiecommissie ingedeeld in groep A of B. De indeling in groepen gebeurt enkel door de Selectiecommissie na het beëindigen van de vergelijkende selectie, en niet na de eerste proef noch door het assessmentbureau.

De kandidaten worden na elk gedeelte ingelicht over hun resultaat. Na het assessment kunnen alle kandidaten feedback vragen bij het assessmentbureau.

In artikel 8 wordt de situatie beschreven van de kandidaat of houder van een management- en staffunctie, die opnieuw wenst mee te dingen naar dezelfde of een andere management- of staffunctie. Bij een nieuwe kandidaatstelling worden naargelang de functie, vorige selecties of delen van selecties gevaloriseerd. De vrijstelling voor de staffuncties verschillend van die van de managementfunctie gezien bepaalde bijvoorbeeld ICT-expertise wordt getest en deze niet toepasbaar is op bijvoorbeeld een P & O -staffunctie.

Afdeling III. — Werving

Na het tweede gedeelte van de selectieprocedure, het assessment, maakt de selectiecommissie voor elke management- en staffunctie een indeling naar geschiktheid op. Kandidaten die werden ondergebracht in groep A krijgen een onderhoud met, naargelang de managementfunctie, de minister of de voorzitter van het directiecomité of de houder van een lagere managementfunctie. Voor de staffunctie zal dit de voorzitter zijn.

Teneinde te voldoen aan de bepalingen van de taalwetgeving inzake bestuurszaken zal bij het onderhoud, wanneer diegene die het onderhoud leidt ééntalig is, aan betrokkene een wettelijk tweetalige worden toegevoegd. Teneinde te verzekeren dat aan deze verplichting wordt voldaan, zal SELOR, dat instaat voor de kwaliteitscontrole van de selectie, bij de overmaking van de namen van de geselecteerden in groep A, desgevallend in groep B, steeds de interviewer hierop wijzen.

Bij uitputting van groep A, wordt dezelfde procedure herhaald voor de kandidaten van groep B. Onder uitputting wordt verstaan, het feit dat er geen kandidaten in groep A ingedeeld werden of dat de kandidaten van groep A niet willen of kunnen hun functie opnemen.

De keuze uit groep A, of desgevallend groep B, is niet vergelijkend. De keuze zal positief dienen gemotiveerd te worden.

Afdeling IV. — De aanstelling

De management- en staffuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat of aanstelling van zes jaar. In afwijking van deze algemene regel wordt de voorzitter van het directiecomité van de FOD « Kanselarij en algemene zaken » aangesteld voor de duur van de ambtstermijn van de Eerste Minister.

Binnen de federale programmatorische overheidsdiensten zullen het mandaten zijn voor de duur van de POD, met andere woorden, die een einde nemen bij de herziening van de betrokken federale programmatorische overheidsdienst, met een maximum van zes jaar.

Le président du Comité de Direction est désigné par le Roi après délibération en Conseil des Ministres sur proposition du ministre concerné. Le ministre concerné désigne les titulaires des fonctions de management -1. Le président du Comité de Direction désigne les autres titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement.

Ils n'effectuent pas de stage.

Section V. — Du plan de management du titulaire d'une fonction de management

Ce sont les parties qui ont participé à l'entretien qui établiront ultérieurement le contenu de la fonction de management. Ici aussi, le président du Comité de Direction peut choisir de ne pas exercer sa compétence. Ce contenu sera défini à l'aide :

1° d'un plan de management, à savoir la traduction, pour la fonction de management, de la vision de la politique qui ressort du plan stratégique élaboré par le conseil stratégique et le ministre, en une mission de gestion plus précise ainsi qu'en objectifs stratégiques et opérationnels à atteindre ; si le plan de management a des conséquences au niveau de la politique du personnel, cela sera concerté au Comité de Concertation de Base.

2° d'un plan opérationnel annuel, poursuivi sur trois ans, qui décrit les prestations concrètes et les finalités. Dans ce plan opérationnel, sont repris tant des objectifs annuels (p.ex. : outputs spécifiques, processus), des objectifs de management (p.ex. : training, IT) et des objectifs financiers qu'un nombre d'objectifs en termes d'amélioration de l'efficacité et de la qualité.

Ce plan opérationnel comporte également un exercice budgétaire annuel du plan de management.

Tant le plan de management que le plan opérationnel ne doivent pas être considérés comme statiques en tant que tels. Le plan opérationnel est ajusté et évalué chaque année au moins. Cela peut également être le cas à tout moment pour le plan de management, par exemple dans le cadre de l'évaluation bisannuelle et après la fixation du budget annuel.

CHAPITRE IV

Des conditions et des modalités de l'exercice de la fonction

Le statut des agents de l'Etat est applicable aux titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement, sous réserve des dispositions du présent arrêté. C'est ainsi que les droits et devoirs des agents de l'Etat et le régime disciplinaire leur sont applicables.

Pendant la durée de son mandat ou de sa désignation, l'agent nommé à titre définitif est placé en congé d'office pour mission. Il conserve donc tous ses droits. Son emploi ne peut être déclaré vacant qu'après deux ans.

Du statut de sécurité sociale

Les titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement externes à la Fonction publique administrative fédérale ou ceux qui étaient déjà membres du personnel contractuel tombent également sous le régime de sécurité sociale des agents de l'Etat statutaires, sauf en ce qui concerne le secteur des pensions. Ceci signifie par exemple, au niveau des indemnités de maladie, qu'après le paiement du salaire mensuel garanti, ils ne reçoivent pas d'indemnités de leur mutuelle mais qu'ils continuent à être payés normalement.

Pour répondre à la remarque du Conseil d'Etat concernant l'exigence de forme de l'avis du Comité de Gestion de l'Office national de Sécurité sociale, le statut de sécurité sociale des titulaires d'une fonction de management — tel que décrit dans le présent Rapport — sera réglé districtement.

Tous les titulaires d'une fonction de management et d'une fonction d'encadrement se constituent une pension privée et une pension extra-légale pendant leur mandat ou désignation.

Pour l'octroi et le calcul de la pension de l'agent nommé à titre définitif, l'article 4 de la loi du 10 janvier 1974 (*Moniteur belge* du 4 avril 1974) « réglant l'admissibilité de certains services et de périodes assimilées à l'activité de service pour l'octroi et le calcul des pensions à charge du Trésor public », est applicable.

Le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement — agent nommé à titre définitif — est mis d'office en congé pour mission en application du présent projet; ce congé est assimilé à la position administrative d'« activité de service », pour lui permettre d'exercer la fonction de management ou la fonction d'encadrement. Il peut faire prévaloir son droit, sur base de cette activité professionnelle, à une pension de retraite ou à une rente dans le secteur privé. Pour le calcul de sa pension d'agent de l'Etat, les années prestées

De voorzitter van het directiecomité wordt aangesteld door de Koning na beraadslaging in de Ministerraad op voorstel van de betrokken minister. De betrokken minister stelt de houders van de managementfunctie -1 aan. De voorzitter van het Directiecomité stelt de andere houders van een managementfunctie en staffunctie aan.

Zij doen geen stage.

Afdeling V. — Het managementplan van de houder van een managementfunctie

Het zijn de partijen die het onderhoud gevoerd hebben die de verdere inhoudelijke invulling van de managementfunctie zullen uitwerken. Ook hier kan de voorzitter van het Directiecomité ervoor kiezen zijn bevoegdheid in casu niet uit te oefenen. Die inhoudelijke invulling zal gebeuren aan de hand van :

1° een managementplan, zijnde de vertaling naar de betrokken managementfunctie van de beleidsvisie zoals die blijkt uit het strategisch plan, uitgewerkt door de beleidsraad en de minister, in een meer precieze beheersopdracht alsook in te bereiken strategische en operationele doelstellingen; indien het managementplan gevolgen heeft op het personeelsbeleid, zal dit overlegd worden in het Basisoverlegcomité.

2° een jaarlijks operationeel plan, voortrollend over drie jaar, dat de concrete prestaties en resultaatgebieden omschrijft. In dit operationeel plan worden zowel jaarlijkse doelstellingen opgenomen (bvb. specifieke outputs, processen), managementdoelen (bvb. training, IT) en financiële doelstellingen als een aantal doelstellingen op het vlak van efficiëntie- en kwaliteitsverbetering.

Dit operationeel plan omvat eveneens een budgettaire invulling op jaarbasis van het managementplan.

Zowel het managementplan als het operationeel plan zijn als dusdanig niet als statisch te beschouwen. Het operationeel plan wordt minstens jaarlijks aangevuld en geëvalueerd. Dit kan eveneens op elk moment gebeuren voor het managementplan bijvoorbeeld na de tweejaarlijkse evaluatie en na vaststelling van de jaarlijkse begroting.

HOOFDSTUK IV

Voorwaarden en nadere regelen van de uitoefening van de functie

Het statuut van de rijksambtenaren is, behoudens wat bepaald is in onderhavig besluit, van toepassing op de houders van een management- en staffunctie. Zo zijn de rechten en plichten van de rijksambtenaren en de tuchtregeling op hen van toepassing.

Tijdens de duur van zijn mandaat of aanstelling wordt de vastbenoemde ambtenaar in verlof voor opdracht van ambtswege geplaatst. Hij behoudt dus al zijn rechten. Zijn betrekking kan slechts na twee jaar vacant verklaard worden.

Sociaal zekerheidsstatuut

De houders van een management- of staffunctie die extern zijn aan het federaal administratief Openbaar Ambt of reeds contractueel personeelslid waren, vallen eveneens onder het sociaal zekerheidsstatuut van de statutaire ambtenaren van de Staat, behoudens wat de sector pensioenen betreft. Dit betekent bijvoorbeeld op vlak van ziekteuitkering dat na de betaling van het gewaarborgd maandloon, zij geen ziekteuitkering van hun mutualiteit ontvangen maar gewoon doorbetaald worden.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State betreffende de vormvereiste van advies van het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, zal het sociaal zekerheidsstatuut van de houders van een managementfunctie — zoals beschreven in dit Verslag — afzonderlijk worden geregeld.

Alle houders van een management- en staffunctie bouwen tijdens hun mandaat of aanstelling een privé-pensioen en een extra-legaal pensioen op.

Op de toekenning en de berekening van het pensioen van de vastbenoemde ambtenaar zal artikel 4 van de wet van 10 januari 1974 (*Belgisch Staatsblad* van 4 april 1974) « tot regeling van de in aanmerkingneming van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de Staatskas » van toepassing zijn.

De houder van een management- of staffunctie — vastbenoemde ambtenaar — is krachtens dit besluit in verlof voor opdracht van ambtswege geplaatst dat gelijkgesteld wordt met de administratieve stand « dienstactiviteit » om hem in staat te stellen de management- of staffunctie uit te oefenen en kan op grond van die beroepswerkzaamheid aanspraak maken op een rustpensioen of rente in de privé-sector. Voor de berekening van zijn ambtenarenpensioen tellen de jaren gepresteerd als houder van een management- of staffunctie mee maar

comme titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement sont prises en compte mais l'augmentation de sa pension d'agent de l'Etat, provoquée par cette prise en compte, sera généralement inférieure à la pension du privé et la pension extra-légale étant donné la rémunération élevée. Il recevra par conséquent en général la pension privée et la pension extra-légale et une pension d'agent de l'Etat qui ne tiendra pas compte du nombre d'années prestées en tant que titulaire d'une fonction de management. Il perçoit donc toujours le montant le plus élevé.

A la fin du mandat, les externes tombent sous l'application de l'article 7 de la loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses et l'autorité devra dès lors payer, puisqu'ils ne paient pas de cotisations sociales pour le secteur des indemnités de l'assurance maladie obligatoire et de l'assurance chômage pendant leur l'exercice de leur mandat, les cotisations sociales nécessaires. Par exemple, le bénéfice d'allocations de chômage, pour quelqu'un qui a plus de 50 ans, nécessite le paiement de cotisations pendant 24 mois même au moment d'une fin de plein droit du mandat ou de la désignation.

Des congés

L'article 14 dispose que le titulaire d'une fonction de management et d'une fonction d'encadrement exerce sa fonction à temps plein. Il bénéficie donc du régime de congés de l'agent de l'Etat avec les restrictions du présent arrêté.

De la rémunération

La rémunération des titulaires d'une fonction de management et d'une fonction d'encadrement sera établie de façon équilibrée, ce qui signifie un revenu brut identique pour une fonction équivalente.

Des fonctions de même niveau de management ne sont toutefois pas nécessairement des fonctions équivalentes au niveau de la rémunération. Chaque fonction est mesurée en termes de tâches à exécuter et de responsabilités octroyées. Le système de pondération des fonctions, les critères objectifs à la base de ce système et la méthodologie de la rémunération seront déterminés par un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

Le système de pondération de fonctions a pour but de rémunérer de façon équivalente des fonctions équivalentes et est basé sur des critères objectifs qui sont désignés dans ce système.

La rémunération totale comporte un traitement mensuel et une pension extra-légale. Le titulaire de la fonction peut également obtenir dans le cadre de la rémunération totale une indemnité pour frais et un véhicule de fonction.

CHAPITRE V. — De l'évaluation

Les titulaires des fonctions de management et d'encadrement, y compris le président du Comité de Direction, sont évalués tous les deux ans.

L'évaluation descriptive que le gouvernement a pour but d'instaurer telle que définie dans le Titre I^{er} du projet d'arrêté royal du instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux leur sera également applicable. Entre-temps, les principes de base mentionnés dans le présent arrêté royal restent valables.

Compte tenu des objectifs à atteindre et leur position particulière — certainement en ce qui concerne les membres du personnel des ministères et services publics fédéraux — une autre signification est donnée pour les fonctions de management et d'encadrement à une évaluation « insuffisante », à savoir en relation avec la fonction de management et d'encadrement.

Pour la fonction de management, vu leurs responsabilités particulières, à savoir les objectifs concrets stratégiques et opérationnels formulés respectivement dans les plans de management et plans opérationnels, l'évaluation devra également être focalisée sur ces éléments. L'évaluation des titulaires des fonctions de management sera donc basée, d'une part, sur les résultats obtenus en rapport avec les objectifs initialement fixés et, d'autre part, sur la façon dont les travaux ont été entrepris.

Cette évaluation est limitée à l'exercice de la fonction de management et de la fonction d'encadrement. Le fonctionnement insuffisant à un niveau de management ou dans une fonction d'encadrement n'a en effet de conséquence que pour ce niveau, ainsi qu'il ressort des conséquences de l'évaluation « insuffisante » : il n'est que mis fin au mandat ou à la désignation. Cela ne conduit donc pas, pour les agents nommés à titre définitif, à une proposition de licenciement en tant qu'agent.

Un autre aspect particulier des fonctions de management et d'encadrement est le fait qu'il est prévu que six mois avant la fin du mandat, une évaluation finale globale est attribuée au titulaire d'un mandat. Cette évaluation finale tient compte des résultats finaux.

de verhoging van zijn ambtenarenpensioen die deze meetelling met zich meebrengt, zal in de regel lager zijn dan het opgebouwde privé-pensioen en extra-legaal pensioen gezien de hoge verloning. Hij zal derhalve in de regel het privé-pensioen en het extra-legaal pensioen krijgen en een ambtenarenpensioen zonder rekening te houden met het aantal jaren gepresteerd als houder van een managementfunctie. Hij krijgt dus steeds het hoogste bedrag.

Bij het einde van het mandaat vallen de externen onder artikel 7 van de wet 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen en zal de overheid derhalve gezien zij tijdens de uitoefening van hun mandaat geen sociale bijdragen betalen voor de sector uitkeringen van de verplichte ziekteverzekering en de werkloosheidsverzekering, de nodige sociale bijdragen dienen te storten. Bijvoorbeeld wat betreft het genot van werkloosheidsuitkering is het zo dat wie ouder is dan 50 jaar, 24 maanden dient bij te dragen zelfs bij de beëindiging van rechtswege van het mandaat of van de aanstelling.

Verloven

Artikel 14 bepaalt dat de houder van een management- en staffunctie zijn functie voltijds uitoefent. Hij geniet dus het verlofstelsel van de rijksambtenaar met de beperkingen voorzien in onderhavig besluit.

Beloning

De beloning van de houders van een management- en staffunctie zal op een evenwichtige wijze gebeuren, wat betekent een gelijkwaardige bruto beloning voor een gelijkwaardige functie.

Functies van hetzelfde managementniveau zijn niet noodzakelijk gelijkwaardige functies naar beloning toe. Elke functie wordt gewogen naar de uit te voeren taken en toegekende verantwoordelijkheden. Het functiewegingssysteem, de objectieve criteria die aan de basis liggen van dit systeem en de beloningsmethodiek, worden bepaald bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Het functiewegingssysteem heeft als doel gelijkwaardige functies gelijkwaardig te belonen en is gebaseerd op objectieve criteria aangegeven in het functiewegingssysteem.

Het beloningspakket omvat een maandwedde en een extra-legaal pensioen. De houders van de management- en staffunctie kunnen bovenop het vastgestelde beloningspakket een onkostenvergoeding genieten en een dienstwagen ter beschikking krijgen.

HOOFDSTUK V. — De evaluatie

De houders van een management- en staffunctie, inclusief de voorzitter van het directiecomité, worden tweejaarlijks geëvalueerd.

De beschrijvende evaluatie, zoals de regering de bedoeling heeft in te voeren, zijnde Titel I van het ontwerp van koninklijk besluit tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten, zal op hen van toepassing zijn. Intussen zijn de basisprincipes zoals vermeld in onderhavig koninklijk besluit van toepassing.

Gelet op de te bereiken doelstellingen en gelet op hun bijzondere positie — zeker wat betreft de personeelsleden van de federale ministeries en overheidsdiensten — wordt bij de management- en staffuncties een andere invulling gegeven aan een evaluatie « onvoldoende », namelijk in relatie tot de management- en staffunctie.

Bij de managementfunctie zal, gezien hun bijzondere verantwoordelijkheden, met name de concrete strategische en operationele doelstellingen die geformuleerd staan in de respectieve managementplannen en operationele plannen, de evaluatie zich ook daarop moeten focussen. De beoordeling van de houders van een managementfunctie zal bijgevolg gebaseerd zijn enerzijds op de behaalde resultaten met betrekking tot de vooropgestelde doelstellingen en anderzijds op de manier waarop de werkzaamheden werden ondernomen.

De evaluatie beperkt zich tot de uitoefening van de management- en staffunctie. Het onvoldoende functioneren op managementniveau of in een staffunctie heeft inderdaad slechts gevolgen voor dat niveau, wat blijkt uit de gevolgen van de evaluatie « onvoldoende ». Er wordt enkel een einde gesteld aan het mandaat of de aanstelling. Het leidt voor vastbenoemde ambtenaren niet tot een voorstel tot ontslag als ambtenaar.

Een ander bijzonder aspect van de management- en staffuncties, is dat de houder van een mandaat zes maanden voor het einde van zijn mandaat een globale eindevaluatie krijgt. Deze evaluatie houdt rekening met de uiteindelijke resultaten.

Afin de garantir l'objectivité de l'évaluation, le ministre est assisté par un bureau externe pour l'évaluation du président du Comité de Direction. Ce bureau a pour mission de contrôler l'évaluation des objectifs de prestation et de leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel. Le bureau est désigné, conformément aux règles applicables, par le ministre de la Fonction publique après avis du Conseil des Ministres.

Nous ne prévoyons pas de procédure de recours. Le recours aura lieu via la nouvelle juridiction administrative (devant être créée) et en attendant, par le Conseil d'Etat.

CHAPITRE VI

De la fin du mandat et du non renouvellement de celui-ci

Le mandat ou la désignation prend fin de plein droit à l'échéance du délai et peut être résilié de manière prématurée après l'octroi d'une évaluation « insuffisant ».

Une prorogation jusqu'à la désignation de son successeur de maximum six mois est possible dans l'intérêt du pays, à savoir pour la continuité du service public.

Les situations suivantes peuvent se présenter :

1° fin en cas d'évaluation « insuffisant » :

a) l'agent nommé à titre définitif de la Fonction publique administrative fédérale est réaffecté dans une fonction statutaire adéquate; il ne reçoit pas de traitement plus favorable et perd sa dispense pour une partie ou l'entièreté de la sélection comparative;

b) le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement externe à la fonction publique administrative fédérale (y compris les ex-membres du personnel contractuel) a droit à une indemnité de départ fixée par Nous mais perd ses dispenses en cas de participation à une nouvelle sélection comparative;

2° fin du mandat de plein droit sans attribution d'un « insuffisant » si, suite à la participation à une sélection comparative avec dispense partielle ou complète, aucune proposition de nouveau mandat ou de nouvelle désignation n'intervient :

a) l'agent nommé à titre définitif de la Fonction publique administrative fédérale a droit à la démission volontaire de son emploi statutaire et au bénéfice d'une indemnité de réintégration, fixée par Nous ou droit à la réaffectation dans une fonction statutaire adéquate avec bénéfice d'une réintégration pécuniaire supérieure avec un mécanisme d'extinction progressive s'étalant sur une période de 12 ans, fixée par arrêté royal;

b) le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement externe à la Fonction publique administrative fédérale (y compris les anciens membres du personnel contractuel) a droit à une indemnité de réintégration, fixée par Nous.

En réponse à la remarque du Conseil d'Etat relative à la possible inégalité entre l'ex-titulaire d'un mandat et les autres agents, le Gouvernement décide expressément qu'un traitement plus favorable est octroyé à tous les agents nommés à titre définitif qui se trouvent dans une situation équivalente, à savoir l'ancienne détention d'un mandat. De plus, le traitement plus favorable sera progressivement réduit sur une période de 12 ans.

CHAPITRE VII. — *Du renouvellement du mandat*

S'il ressort de l'exercice de sa fonction que le titulaire d'une fonction de management satisfait incontestablement aux aptitudes génériques et spécifiques fixées, ce qui est concrétisé par une évaluation finale « très bon », le mandat, à l'exception du mandat du Président du Comité de Direction du SPF Chancellerie et Services généraux, est renouvelé sur la base d'un nouveau plan de management approuvé par les deux parties, sans que cette fonction de management soit déclarée ouverte.

En d'autres termes, une nouvelle sélection n'est pas organisée. La première sélection est censée être valable pour la conclusion du nouveau mandat. A l'égard de l'autorité, le titulaire de la fonction de management dont le premier mandat est venu à échéance a donc droit à une nouvelle période de mandat en cas d'évaluation finale « très bon ».

Pour les fonctions d'encadrement, la participation à une nouvelle sélection est toujours exigée vu que l'expertise liée à la fonction d'encadrement doit être évaluée tous les six ans. Personne n'est expert à vie et il faut donc contrôler si on a maintenu son expertise à un niveau suffisant.

Ten einde de objectiviteit van de evaluatie te garanderen, wordt, voor de evaluatie van de voorzitter van het Directiecomité de minister bijgestaan door een extern bureau. Dit bureau heeft als opdracht de evaluatie van de bereikte prestaties alsook de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, te controleren. Het bureau wordt, overeenkomstig de geldende gunningsregelen, aangesteld door de minister van Ambtenarenzaken, na advies van de Ministerraad.

We voorzien geen beroepsprocedure. Het beroep zal gebeuren bij het nieuw op te richten administratief rechtcollege en en attendant bij de Raad van State.

HOOFDSTUK VI

Einde van het mandaat en de aanstelling en de niet-hernieuwing ervan

Het mandaat of de aanstelling neemt van rechtswege een einde bij het verstrijken van de termijn en kan bij de toekenning van een evaluatie « onvoldoende » vroegtijdig beëindigd worden.

In 's lands belang, en om de continuïteit van openbare dienst te verzekeren, is een verlenging van het mandaat tot de datum van aanstelling van zijn opvolger mogelijk, en dit voor een termijn van maximum zes maanden.

Er kunnen zich volgende situaties voordoen :

1° beëindiging met een evaluatievermelding « onvoldoende » :

a) de vastbenoemde ambtenaar van het federaal administratief Openbaar Ambt wordt gereffecteerd in een passende statutaire functie; hij krijgt geen gunstigere inschaling en verliest zijn recht op vrijstelling voor een deel van of het geheel van de vergelijkende selectie;

b) de houder van een management- of staffunctie extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt (incl. de ex-contractuele personeelsleden) heeft recht op een beëindigingsvergoeding, door Ons bepaald maar verliest zijn recht op vrijstellingen bij deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie;

2° einde van het mandaat van rechtswege zonder toekenning van een « onvoldoende » en zo na deelname aan een vergelijkende selectie met geheel of gedeeltelijke vrijstelling, er geen voorstel tot nieuw mandaat of nieuwe aanstelling volgt :

a) de vastbenoemde ambtenaar van het federaal administratief Openbaar Ambt heeft het recht op vrijwillig ontslag uit zijn statutair ambt met genot van een herintegratievergoeding, door Ons bepaald of reffectatie in een passende statutaire functie met genot van een voordeligere inschaling die geleidelijk afgebouwd wordt over een tijdspanne van 12 jaar, bepaald bij koninklijk besluit;

b) de houder van een management- of staffunctie extern aan het federaal administratief Openbaar Ambt (incl. de ex-contractuele personeelsleden) heeft recht op een herintegratievergoeding, door Ons bepaald.

In antwoord op de opmerking van de Raad van State omtrent de mogelijke ongelijkheid tussen de ex-mandaathouder en de overige ambtenaren, stelt de Regering uitdrukkelijk dat de gunstigere inschaling wordt toegekend aan alle vastbenoemden die zich in een gelijkaardige situatie bevinden namelijk het ex-mandaathouderschap. Bovendien zal de gunstigere inschaling over een periode van 12 jaar geleidelijk worden afgebouwd.

HOOFDSTUK VII. — *Hernieuwing van het mandaat*

Indien uit de uitoefening van zijn functie blijkt dat de houder van een managementfunctie ontgensprekelijk aan de gestelde generieke en specifieke voorwaarden voldoet, wat geconcretiseerd wordt in een eindevaluatie « zeer goed », wordt het mandaat, met uitzondering van het mandaat van de voorzitter van het Directiecomité van de FOD Kanselarij en Algemene Diensten, hernieuwd op grond van een door beide partijen goedgekeurd nieuw managementplan zonder dat deze management-functie open wordt verklaard.

Er wordt met andere woorden geen nieuwe selectie georganiseerd. De eerste selectie wordt geacht geldig te zijn voor het sluiten van het nieuwe mandaat. Ten opzichte van de overheid, heeft de houder van de managementfunctie van wie het eerste mandaat is afgelopen, dus een recht op een nieuwe mandaatperiode bij een eindvermelding « zeer goed ».

Voor de staffuncties is de deelname aan een nieuwe selectie steeds vereist gezien de expertise, verbonden aan de staffunctie, zesjaarlijks moet geëvalueerd worden. Men is niet levenslang expert; er moet nagegaan worden of men zijn expertisecennis op peil heeft gehouden.

CHAPITRE VIII. — *Des dispositions transitoires*

De la sélection

Lors de la première attribution, l'expérience de management requise est pour les agents nommés à titre définitif une expérience au moins du rang 13. C'est un critère objectif et uniquement une condition de participation. Quoi qu'il en soit, l'intéressé devra prouver sa potentialité de management pendant l'assessment.

Lors de la première attribution des fonctions de management et d'encadrement, chaque ministre établira une description de la fonction et des profils de compétence avec l'appui de Personnel et Organisation.

Pour les fonctions de management, autre que celle de président du Comité de Direction, la Commission de Sélection est également composée par l'Administrateur délégué de SELOR et le Ministre ou le Secrétaire d'Etat concerné, par dérogation à la règle générale, aussi longtemps que le Président n'a pas été désigné.

De la fonction d'encadrement « Personnel et Organisation »

En exécution de l'arrêté royal du 22 mai 2000 relatif à la désignation des experts en ressources humaines, une sélection équivalente à celle prévue à l'art. 7 du présent arrêté royal a été réalisée. Les experts en ressources humaines sont dès lors dispensés de l'épreuve orale et, le cas échéant, de l'épreuve écrite de la sélection comparative pour une fonction d'encadrement P & O.

Des actuels rangs 16 et 17

Les services publics fédéraux sont créés au moment de la publication de leur arrêté de création au *Moniteur belge*. Le personnel n'est transféré qu'après l'attribution de la fonction de président du Comité de Direction et des fonctions d'encadrement.

Les grades des rangs 16 et 17 sont supprimés dans les services publics fédéraux lors de la désignation du président du Comité de Direction concerné.

Les titulaires des grades supprimés peuvent participer à des procédures de sélection pour les fonctions de management et les fonctions d'encadrement. S'ils ne le souhaitent pas ou s'ils ne sont pas désignés, une fonction adéquate leur est offerte, naturellement avec maintien du traitement, après une analyse approfondie de leurs compétences et de leurs attentes de carrière via un coaching professionnel individuel.

S'ils ne sont pas d'accord avec la fonction adéquate proposée par le service compétent de leur service public fédéral, il y a médiation par le service compétent du service public fédéral « Personnel et Organisation ».

CHAPITRE IX. — *Des dispositions abrogatoires et finales*

L'article 74bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat dispose que les grades des rangs 15, 16 et 17 actuels sont exercés par mandat. Cet article n'a plus de raison d'être, vu le présent projet.

Il en est de même pour les arrêtés royaux qui ont été pris en exécution de l'ancien article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique et de l'article 74bis précité.

J'ai l'honneur d'être,

Sire,

De Votre Majesté,
le très respectueux
et le très fidèle serviteur,

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

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'Etat, section de législation, première chambre, saisi par le Ministre de la Fonction publique et de la Modernisation de l'administration, le 8 mars 2001, d'une demande d'avis sur un projet d'arrêté royal "relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux", a donné le 22 mars 2001 l'avis suivant :

Portée et fondement légal du projet

1. Le projet d'arrêté soumis pour avis comporte les règles de base relatives aux fonctions de management et d'encadrement qui sont instaurées dans les services publics fédéraux.

HOOFDSTUK VIII. — *Overgangsbepalingen*

Selectie

De gevraagde managementervaring is bij de eerste invulling, voor de vastbenoemde ambtenaren, een ervaring in minstens rang 13. Dit is een objectief criterium en enkel een deelnemingsvoorwaarde. Hoe dan ook zal betrokkene tijdens het assessment het bezit van managementpotentieel moeten bewijzen.

Bij de eerste invulling van de management- en staffuncties zal elke vakminister, met ondersteuning van Personeel en Organisatie, een functiebeschrijving en competentieprofiel opstellen.

Voor de managementfuncties, andere dan de functie van voorzitter van het Directiecomité, wordt ook, zolang de voorzitter niet is aangesteld en dus in afwijking van de algemene regel, de Selectiecommissie samengesteld door de Afgevaardigd bestuurder van SELOR en de betrokken minister of staatssecretaris.

De staffunctie « Personeel en Organisatie »

In uitvoering van het koninklijk besluit van 22 mei 2000 houdende aanstelling van de deskundigen in human resources, werd een selectie doorgevoerd vergelijkbaar met deze in artikel 7 van onderhavig koninklijk besluit. De deskundigen in human resources worden derhalve vrijgesteld van de mondelinge, en desgevallend, van de schriftelijke proef van de vergelijkende selectie voor een staffunctie P & O.

De huidige rangen 16 en 17

De federale overheidsdiensten worden opgericht op het ogenblik van bekendmaking van hun oprichtingsbesluit in het *Belgisch Staatsblad*. Het personeel wordt slechts overgeheveld na de invulling van de functie van voorzitter van het directiecomité en de staffuncties.

De graden van rang 16 en 17 worden afgeschaft in de federale overheidsdiensten bij de aanstelling van de betrokken voorzitter van het directiecomité.

Hun titularissen kunnen deelnemen aan de selectieprocedures voor de management- en staffuncties. Zo zij dit niet wensen of niet aangesteld worden, wordt hen na een grondige analyse van hun competenties en loopbaanverwachtingen via professionele individuele coaching een passende functie aangeboden, natuurlijk met behoud van wedde.

Zo zij niet akkoord gaan met de hen door de bevoegde dienst van hun federale overheidsdienst aangeboden passende betrekking, kan de bevoegde dienst van de federale overheidsdienst « Personeel en Organisatie » bemiddelen tussen beide.

HOOFDSTUK IX. — *Opheffings- en slotbepalingen*

Artikel 74bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel bepaalt dat de graden van de huidige rangen 15, 16 en 17 bij mandaat worden uitgeoefend. Dit artikel heeft, gezien het voorliggend ontwerp, geen bestaansreden meer.

Hetzelfde geldt voor de vermelde koninklijke besluiten die in uitvoering van het oud artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken en bovenvermeld artikel 74bis werden genomen.

Ik heb de eer te zijn,

Sire,

Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige
en zeer getrouwe dienaar,

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

De Raad van State, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 8 maart 2001 door de Minister van Ambtenarenzaken en Modernisering van de openbare besturen verzocht hem van advies te dienen over een ontwerp van koninklijk besluit "betreffende de aanduiding en de invulling van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten", heeft op 22 maart 2001 het volgende advies gegeven :

Strekking en rechtsgrond van het ontwerp

1. Het om advies voorgelegde ontwerpbesluit bevat de basisregels betreffende de management- en staffuncties die in de federale overheidsdiensten worden ingevoerd.

Les fonctions de management sont réparties en quatre groupes (article 2, § 1^{er}, alinéa 1^{er}), alors que les fonctions d'encadrement sont énoncées nommément (article 2, § 1^{er}, alinéa 2).

Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat visé à l'article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique (article 3, alinéa 1^{er}). Les titulaires d'une fonction d'encadrement sont désignés pour une période de six ans (article 3, alinéa 2).

L'arrêté en projet comporte des dispositions relatives aux divers éléments du statut des titulaires des fonctions de management et d'encadrement, à savoir la sélection, le recrutement et la désignation (articles 4 à 10), les conditions et modalités de l'exercice de la fonction (articles 12 à 14), le statut pécuniaire (article 15), l'évaluation (articles 16 à 19), la fin du mandat ou de la désignation (articles 20 à 24) et leur renouvellement (article 25).

En outre, l'arrêté en projet prévoit que le titulaire d'une fonction de management doit établir un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel. Ces plans sont arrêtés en concertation, selon le cas, avec le ministre ou le président du comité de direction et adaptés d'un commun accord (article 11).

Enfin, l'arrêté en projet comporte un certain nombre de dispositions transitoires (articles 26 à 28) et de dispositions abrogatoires et finales (articles 29 à 32).

2. Le projet modifie le statut des agents de l'Etat. Par conséquent, il tient son fondement légal des articles 37 et 107, alinéa 2, de la Constitution.

Formalités préalables

L'article 12, § 2, de l'arrêté en projet règle l'applicabilité, aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

L'article 15 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, prévoit que, sauf en cas d'urgence, une telle disposition doit être soumise à l'avis du comité de gestion de l'Office national de Sécurité sociale. Il ne ressort d'aucune pièce fournie au Conseil d'Etat, section de législation, que cette formalité aurait été accomplie. Sauf si le caractère urgent du projet peut effectivement être invoqué — auquel cas l'urgence devra être mentionnée de manière adéquate dans le préambule —, il faudra encore recueillir l'avis du comité de gestion précité. Dans l'hypothèse où l'accomplissement de cette formalité conduirait par ailleurs à une adaptation de la disposition concernée, il faudrait à nouveau soumettre la disposition remaniée à l'avis du Conseil d'Etat, section de législation.

Observations générales

1. Selon l'article 3, alinéa 1^{er}, du projet, les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat visé à l'article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique. En vertu de l'article 12, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, du projet, le statut des agents de l'Etat s'applique aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, à l'exception des dispositions dérogatoires de l'arrêté dont le projet est actuellement soumis à examen et sans préjudice de l'application de l'article 9 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 qui y est mentionné.

Il découle de ces dispositions que des personnes étrangères à l'administration ou des agents contractuels de l'autorité fédérale, qui sont désignés à une fonction de management, sont aussi engagés dans un régime statutaire pendant la durée de cette fonction.

Il se crée ainsi une catégorie d'agents statutaires qui ne sont engagés que temporairement par l'autorité. La question se pose de savoir si cet engagement se concilie avec l'arrêté royal du 22 décembre 2000 fixant les principes généraux du statut administratif et pécuniaire des agents de l'Etat applicables au personnel des services des Gouvernements de Communauté et de Région et des Collèges de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française ainsi qu'aux personnes morales de droit public qui en dépendent (ARPG).

Selon l'article 1^{er}, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de cet arrêté, la qualité d'agent est reconnue à "toute personne qui est occupée à titre définitif à l'administration fédérale de l'Etat, dans les services d'un Gouvernement de Communauté ou de Région, dans les services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ou dans les services du Collège de la Commission communautaire française". En vertu de l'article 1^{er}, § 2, du même arrêté, l'agent visé à l'article 1^{er}, § 1^{er}, est dans une situation statutaire, à laquelle il ne peut être mis fin que dans les cas

De managementfuncties worden in vier groepen onderverdeeld (artikel 2, § 1, eerste lid), terwijl de staffuncties nominatim worden opgesomd (artikel 2, § 1, tweede lid).

De managementfuncties worden uitgeoefend in het raam van een mandaat als bedoeld bij artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake amtenarenzaken (artikel 3, eerste lid). De houders van een staffunctie worden aangesteld voor een periode van zes jaar (artikel 3, tweede lid).

Het ontworpen besluit bevat bepalingen betreffende de verschillende onderdelen van het statuut van de houders van de management- en staffuncties, namelijk de selectie, de werving en de aanstelling (artikelen 4 tot 10), de voorwaarden en de nadere regels betreffende de uitoefening van de functie (artikelen 12 tot 14), het pecuniaire statuut (artikel 15), de evaluatie (artikelen 16 tot 19), het einde van het mandaat of de aanstelling (artikelen 20 tot 24) en de hernieuwing ervan (artikel 25).

Voorts bepaalt het ontworpen besluit dat de houder van een managementfunctie een ontwerp van managementplan en van operationeel plan dient op te maken. Die plannen worden na overleg met, al naargelang het geval, de minister of de voorzitter van het directiecomité vastgesteld en in onderling overleg bijgestuurd (artikel 11).

Het ontworpen besluit bevat tot slot een aantal overgangsbepalingen (artikelen 26 tot 28) en opheffings- en slotbepalingen (artikelen 29 tot 32).

2. Het ontwerp wijzigt het statuut van het rijkspersoneel. Bijgevolg vindt het rechtsgrond in de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet.

Voorafgaande vormvereisten

Artikel 12, § 2, van het ontworpen besluit regelt de toepasselijkheid van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders op de titularissen van een management- of staffunctie.

Krachtens artikel 15 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale verzorging dient, behoudens in spoedeisende gevallen, over zulk een bepaling het advies te worden ingewonnen van het beheerscomité van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid. Uit geen enkel aan de Raad van State, afdeling wetgeving, bezorgd stuk blijkt dat aan dit vormvereiste werd voldaan. Behoudens wanneer effectief een beroep zou kunnen worden gedaan op het spoedeisende karakter van het ontwerp — waarvan dan in de aanhef op de geëigende wijze melding zal dienen te worden gemaakt —, zal alsnog het advies van het zo-even vermelde beheerscomité dienen te worden ingewonnen. Mocht het vervullen van dat vormvereiste nog leiden tot een aanpassing van de betrokken bepaling, dan zal de aangepaste bepaling opnieuw aan het advies van de Raad van State, afdeling wetgeving, dienen te worden voorgelegd.

Algemene opmerkingen

1. Luidens artikel 3, eerste lid, van het ontwerp worden de managementfuncties uitgeoefend in het raam van een mandaat bedoeld in artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake amtenarenzaken. Krachtens artikel 12, § 1, eerste lid, van het ontwerp is, behoudens de afwijkende bepalingen in het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt en onverminderd de toepassing van artikel 9 van het erin aangehaalde koninklijk besluit van 28 november 1969, het statuut van de rijksambtenaren van toepassing op de houders van een management- of staffunctie.

Uit die bepalingen vloeit voort dat ook aan het bestuur vreemde personen of contractuele personeelsleden van de federale overheid, die in een managementfunctie worden aangesteld, voor de duur van die functie in statutair verband worden tewerkgesteld.

Aldus wordt een categorie van ambtenaren in een statutaire toestand gecreëerd die slechts tijdelijk in dienst van de overheid zijn. Vraag is of zulks in overeenstemming is met het koninklijk besluit van 22 december 2000 tot bepaling van de algemene principes van het administratief en geldelijk statuut van de rijksambtenaren die van toepassing zijn op het personeel van de diensten van de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en van de Colleges van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook op de publiekrechtelijke rechtspersonen die ervan afhangen (APKB).

Luidens artikel 1, § 1, eerste lid, van dat besluit is ambtenaar "elkeen die, in vast dienstverband, tewerkgesteld is bij het federaal bestuur van de Staat, in de diensten van een Gemeenschaps- of Gewestregering, in de diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of in de diensten van het College van de Franse Gemeenschapscommissie". Krachtens artikel 1, § 2, van hetzelfde besluit bevindt de in artikel 1, § 1, bedoelde ambtenaar zich in een statutaire stand, waaraan slechts een einde kan worden gemaakt in

prévus par l'ARPG. En vertu de l'article 21 de l'arrêté précité, nul ne peut perdre la qualité d'agent avant l'âge normal de la retraite, sauf dans les cas prévus par la législation relative aux pensions ou par l'ARPG.

L'article 2, § 1^{er}, de l'ARPG prévoit qu'en principe, sauf dans les cas définis à l'alinéa 2 de cette disposition, il est exclusivement satisfait aux besoins en personnel par des agents statutaires soumis à l'ARPG (1).

Il découle de l'ensemble des dispositions prérappelées que l'ARPG pose en principe général que l'engagement statutaire implique une occupation à titre définitif et exclut qu'un agent statutaire ne soit recruté que de manière temporaire (2). Les recrutements temporaires impliquent, du moins selon les principes consacrés par l'ARPG, un engagement contractuel (3).

Force est de conclure, dès lors, que l'"engagement statutaire temporaire" dans une fonction de management de personnes étrangères à l'administration ou d'agents contractuels des pouvoirs publics ne se concilie guère avec les articles 1^{er}, §§ 1^{er} et 2, 2, § 1^{er} et 21 de l'ARPG.

Bien que le fait d'ériger une règle en principe général dans l'ARPG n'empêche pas l'autorité fédérale d'y déroger par la suite, il faut souligner que, dans les limites de cette dérogation en tout cas, la règle en question ne peut plus être considérée comme un principe général auquel sont soumises les communautés et les régions (4). Si, en dépit de cette conséquence, les auteurs du projet entendaient que les textes en projet soient concrétisés, il convient de recommander, par souci de la sécurité juridique, d'adapter l'ARPG en tenant compte des possibilités d'"engagement statutaire temporaire" que crée l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen.

2. En ce qui concerne le point évoqué ci-après, le projet soulève également un problème au regard de l'ARPG.

En vertu de l'article 12 de l'ARPG, le statut peut prévoir un régime de mandat pour les fonctions de management. A propos de cet article, le rapport au Roi porte ce qui suit :

« L'article 12 prévoit que le statut peut prévoir un régime de mandat. Cette mention explicite est requise pour préciser que le mandat est temporaire et n'implique donc pas de nomination définitive à la fonction conférée par ce mandat. L'intention n'est pas d'introduire le mandat d'une façon généralisée dans tous les niveaux. Il sera recouru au mandat pour des fonctions de management ».

Il faut déduire de ce commentaire que l'on tient pour un principe général le fait que la possibilité de désigner temporairement un agent statutaire dans une fonction se limite à la désignation pour l'exercice d'une fonction de management. La question se pose de savoir si les fonctions que le projet qualifie de "fonctions d'encadrement" peuvent, elles aussi, relever de la notion de "fonction de management" au sens de l'ARPG. Il n'en serait ainsi que si cette dernière notion avait une teneur plus étendue dans l'ARPG que dans le projet.

3. Le projet contient nombre de références à une réglementation qui n'est pas encore élaborée (5). Cette méthode ne favorise pas la sécurité juridique — d'importants éléments du statut des titulaires de fonctions de management et d'encadrement seront réglés dans d'autres textes — et accentue le risque d'introduire des incohérences dans la réglementation.

4. Il incombe aux auteurs du projet de veiller à utiliser de manière cohérente la terminologie qu'ils emploient.

Ainsi, les notions de "mandat" (qui s'applique à une fonction de management) (6) et de "désignation" (qui s'applique à une fonction d'encadrement) ne sont pas toujours utilisées avec la même cohérence (voir, par exemple, les articles 10, 11, alinéa 1^{er}, 14, alinéa 2, et 20, alinéa 2).

Par ailleurs, tantôt le projet instaure des dispositions autonomes, tantôt il a recours à des dispositions modificatives pour déroger à la législation en vigueur (comparer les articles 13 et 28 avec l'article 12, § 2). Sur ce point également, il serait souhaitable de procéder de manière plus cohérente.

5. La consultation du rapport au Roi qui accompagne l'arrêté en projet est rendue complexe du fait que ce rapport, contrairement à l'usage, ne comporte pas de commentaire des articles proprement dit.

Il est recommandé aux auteurs du projet de modifier le texte de ce rapport dans ce sens.

de gevallen bepaald in het APKB. Krachtens artikel 21 van het voornoemde besluit kan niemand zijn hoedanigheid van ambtenaar verliezen vóór de normale leeftijd van inruststelling, behalve in de gevallen bepaald door de pensioenwetgeving of in het APKB.

Krachtens artikel 2, § 1, van het APKB wordt, behoudens in de gevallen omschreven in het tweede lid van die bepaling, aan de personeelsbehoeften in beginsel uitsluitend voldaan door statutaire personeelsleden onderworpen aan het APKB (1).

Uit het geheel van de zo-even aangehaalde bepalingen vloeit voort dat het APKB als algemeen beginsel poneert dat de statutaire tewerkstelling een vast dienstverband impliceert en uitsluit dat een statutaire ambtenaar slechts tijdelijk zou worden aangeworven (2). Tijdelijke aanwervingen impliceren, althans volgens de in het APKB neergelegde beginselen, een contractuele tewerkstelling (3).

Conclusie dient derhalve te zijn dat de "tijdelijke statutaire tewerkstelling" in een managementfunctie van niet tot het bestuur behorende personen of van contractuele personeelsleden van de overheid bezwaarlijk in overeenstemming te brengen is met de artikelen 1, §§ 1 en 2, 2, § 1, en 21 van het APKB.

Alhoewel het aanmerken van een regel als algemeen principe in het APKB de federale overheid niet belet bij latere regelgeving daarvan af te wijken, moet erop worden gewezen dat de desbetreffende regel, in ieder geval in de mate van die afwijking, niet langer kan worden beschouwd als een algemeen principe waardoor de gemeenschappen en de gewesten gebonden zijn (4). Indien de stellers van het ontwerp ondanks dit gevolg de ontworpen teksten doorgang zouden willen laten vinden, kan, omwille van rechtszekerheidsoverwegingen, worden aanbevolen het APKB aan te passen gelet op de door het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt gecreëerde mogelijkheden tot "tijdelijke statutaire tewerkstelling".

2. Ook op het hierna volgende punt doet het ontwerp een probleem rijzen in het licht van het APKB.

Krachtens artikel 12 van het APKB kan het statuut in een mandaatstelsel voorzien voor de managementfuncties. In het verslag aan de Koning wordt met betrekking tot dat artikel het volgende gesteld :

« Artikel 12 bepaalt dat het statuut in een mandaat kan voorzien. Deze uitdrukkelijke vermelding wordt noodzakelijk geacht omdat het mandaat tijdelijk is en dus geen vaste benoeming inhoudt voor de functie die bij mandaat wordt bevestigd. Het is niet de bedoeling het mandaat op een veralgemeende wijze in te voeren in alle niveaus. Het mandaat zal worden aangewend voor managementfuncties ».

Uit die toelichting moet worden afgeleid dat als algemeen principe wordt beschouwd dat de mogelijkheid van een tijdelijke aanstelling van een statutair ambtenaar in een functie, beperkt is tot de aanwijzing voor het uitoefenen van een managementfunctie. Vraag is of ook de functies die in het ontwerp "staffuncties" worden genoemd onder het begrip "managementfunctie" in de zin van het APKB kunnen vallen. Dit zou enkel het geval zijn mocht dit laatste begrip in het APKB een bredere inhoud hebben dan in het ontwerp.

3. In het ontwerp komen tal van referenties voor aan regelgeving die nog niet is uitgewerkt (5). Die werkwijze is niet bevorderlijk voor de rechtszekerheid — belangrijke onderdelen van het statuut van de houders van de management- en staffuncties zullen worden geregeld in andere teksten — en doet het risico op incoherenties in de regelgeving toenemen.

4. De stellers van het ontwerp dienen erover te waken de door hen gehanteerde terminologie consequent te gebruiken.

Zo worden de begrippen "mandaat" (geldend voor een managementfunctie) (6) en "aanstelling" (geldend voor een staffunctie) niet altijd even consequent gebruikt (zie bijvoorbeeld de artikelen 10, 11, eerste lid, 14, tweede lid, en 20, tweede lid).

Voorts worden nu eens autonome bepalingen ingevoerd, dan weer wijzigingsbepalingen gehanteerd om af te wijken van bestaande regelgeving (vergelijk de artikelen 13 en 28 met artikel 12, § 2). Ook op dit gebied zou een meer consequente werkwijze wenselijk zijn.

5. De consultatie van het aan het ontworpen besluit toegevoegde verslag aan de Koning wordt bemoeilijkt doordat dat verslag, in tegenstelling tot hetgeen gebruikelijk is, geen eigenlijke artikelsgewijze bespreking bevat.

De stellers van het ontwerp wordt aanbevolen om alsnog de tekst van dat verslag in die zin te wijzigen.

Examen du texte

Intitulé

Il y a une discordance entre les textes français et néerlandais de l'intitulé, dès lors que le texte français porte sur "l'exercice des fonctions de management et d'encadrement", alors que le texte néerlandais fait état de "invulling van de management- en staffuncties". Il faut éliminer cette discordance.

Préambule

1. L'article 22 de la loi du 22 juillet 1993, auquel se réfère le deuxième alinéa du préambule, détermine il est vrai le cadre général dans lequel se situe l'arrêté en projet mais ne lui procure pas de fondement légal (7).

Sauf s'il était jugé utile de faire référence à cet article pour une meilleure compréhension du projet, le deuxième alinéa du préambule peut être omis.

2. Les arrêtés mentionnés aux troisième et quatrième alinéas du préambule ne confèrent à l'évidence aucun fondement légal à l'arrêté en projet et ne sont pas davantage modifiés par ce dernier. La mention de ces arrêtés n'est pas non plus nécessaire pour la bonne compréhension de l'arrêté en projet. Les troisième et quatrième alinéas du préambule peuvent dès lors être omis.

3. Le préambule doit être complété par un alinéa faisant référence à l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, et notamment à l'article 9, § 1^{er}, de cet arrêté. En effet, cet article est modifié par l'article 12, § 2, de l'arrêté dont le projet est actuellement à l'examen.

4. L'article 30 abroge un certain nombre d'arrêtés royaux. Le préambule doit également faire référence à ces arrêtés.

5. Les dixième et onzième alinéas du préambule du projet, tel qu'il est soumis pour examen, seront rédigés comme suit :

« Vu la délibération du Conseil des ministres sur la demande d'avis à donner par le Conseil d'Etat dans un délai ne dépassant pas un mois;

Vu l'avis 31.372/1 du Conseil d'Etat, donné le 22 mars 2001, en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;».

Article 1^{er}

Pour déterminer le champ d'application de l'arrêté en projet, l'article 1^{er} se réfère aux "services publics fédéraux visés par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral".

Ce dernier arrêté ne définissant pas la notion de "services publics fédéraux", cette référence ne permet pas de déterminer de manière juridiquement sûre le champ d'application de l'arrêté en projet.

L'article 1^{er} même devra par conséquent comporter une définition du champ d'application de l'arrêté en projet.

Article 2

1. L'article 2, § 1^{er}, classe les fonctions de management en quatre groupes, sans indiquer clairement le motif pour lequel telle fonction de management doit être affectée à tel groupe.

Le rapport au Roi affirme certes que "l'importance de la fonction de management est pondérée à l'aide de facteurs de pondération, dans le cadre d'un système de pondération établi au préalable", mais il n'apparaît pas clairement si la classification d'une fonction de management dans un groupe déterminé se fait également sur la base de ce système de pondération (8).

Les critères selon lesquels des différentes fonctions de management sont affectées à un groupe déterminé (9) devraient en tout cas être mentionnés dans l'arrêté en projet.

2. Le Conseil d'Etat, section de législation, observe qu'en vertu de l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, les chefs de l'"Audit interne" de chaque service public fédéral sont réputés exercer une fonction d'encadrement, mais qu'au contraire des titulaires d'autres fonctions d'encadrement, ils ne siègent pas dans le comité de direction, visé aux articles 4 à 6 de l'arrêté royal du 7 novembre 2000. La question est de savoir ce qui justifie cette distinction.

Onderzoek van de tekst

Opschrift

Er is een discordantie tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het opschrift, waar in de Nederlandse tekst gewag wordt gemaakt van de "invulling van de management- en staffuncties", terwijl de Franse tekst het heeft over "l'exercice des fonctions de management et d'encadrement". Die discordantie dient te worden verholpen.

Aanhef

1. Artikel 22 van de wet van 22 juli 1993, waarnaar in het tweede lid van de aanhef wordt verwezen, bepaalt weliswaar het algemene kader waarin het ontworpen besluit te situeren valt, maar biedt eraan geen rechtsgrond (7).

Behoudens indien men het nuttig zou achten naar dat artikel te verwijzen voor een beter begrip van het ontwerp, kan het tweede lid van de aanhef worden weggelaten.

2. De in het derde en het vierde lid van de aanhef vermelde besluiten bieden uiteraard geen rechtsgrond aan het ontworpen besluit, noch worden ze erdoor gewijzigd. De vermelding van die besluiten is evenmin noodzakelijk voor een goed begrip van het ontworpen besluit. Het derde en het vierde lid van de aanhef kunnen dan ook vervallen.

3. De aanhef dient te worden aangevuld met een lid waarin wordt verwezen naar het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid naar artikel 9, § 1, van dat besluit. Dat artikel wordt immers gewijzigd door artikel 12, § 2, van het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt.

4. Artikel 30 heft een aantal koninklijke besluiten op. Ook aan die besluiten dient in de aanhef te worden gerefereerd.

5. Men redigere het tiende en elfde lid van de aanhef van het ontwerp zoals dat thans voorligt, als volgt :

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

Gelet op het advies 31.372/1 van de Raad van State, gegeven op 22 maart 2001, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;».

Artikel 1

Artikel 1 refereert voor het bepalen van het toepassingsgebied van het ontworpen besluit aan "de 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".

Aangezien in dat besluit geen definitie wordt gegeven van het begrip "federale overheidsdiensten", vermag die verwijzing niet op rechtszekere wijze het toepassingsgebied van het ontworpen besluit te bepalen.

In artikel 1 zelf zal derhalve een omschrijving van het toepassingsgebied van het ontworpen besluit dienen te worden opgenomen.

Artikel 2

1. In artikel 2, § 1, worden de managementfuncties ingedeeld in vier groepen, zonder dat evenwel duidelijk is waarom een bepaalde managementfunctie in een bepaalde groep dient te worden ondergebracht.

In het verslag aan de Koning wordt weliswaar vooropgesteld dat "het belang van de managementfunctie wordt gewogen aan de hand van wegingsfactoren gekaderd in een vooraf vastgelegd wegingsstelsel", maar het is niet duidelijk of ook de indeling van een managementfunctie in een bepaalde groep aan de hand van dit wegingsstelsel gebeurt (8).

In ieder geval zouden de criteria aan de hand waarvan de onderscheiden managementfuncties in een bepaalde groep worden ondergebracht (9), in het ontworpen besluit moeten worden aangegeven.

2. De Raad van State, afdeling wetgeving, merkt op dat de hoofden van de "Interne audit" van elke federale overheidsdienst krachtens artikel 2, § 1, tweede lid, geacht worden een staffunctie uit te oefenen, maar in tegenstelling tot de houders van andere staffuncties geen zitting hebben in het directiecomité bedoeld in de artikelen 4 tot 6 van het koninklijk besluit van 7 november 2000. Vraag is wat de verantwoording van dit onderscheid is.

Article 5

En vertu de l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, les candidats à une fonction de président du comité de direction ou à une fonction de management -1 doivent posséder une expérience de management (10) d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle "utile" d'au moins dix ans.

La question est de savoir ce qui distingue "l'expérience de management" de "l'expérience professionnelle utile". Cette question est d'autant plus pregnante que le mot "utile" ne peut se rapporter qu'au domaine du management.

Article 6

En vertu de l'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, les candidats à une fonction de management doivent faire la preuve — à partir d'une date à fixer par le Roi — de la connaissance fonctionnelle de la deuxième langue.

Imposer des conditions de connaissances linguistiques à des fonctionnaires des services publics fédéraux est toutefois une matière que la Constitution réserve au législateur et qui est actuellement réglée par les lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966. Ce n'est que par une modification de ces lois que des conditions supplémentaires en matière de connaissances linguistiques peuvent être imposées aux candidats à une fonction de management.

A l'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, il y a donc lieu d'omettre les mots "faire la preuve de la connaissance linguistique fonctionnelle de la deuxième langue", tandis que l'article 6, § 1^{er}, alinéa 2, doit être omis dans son entier.

Article 7

1. Le Conseil d'Etat, section de législation, n'aperçoit pas l'utilité de créer un groupe C dans lequel peuvent être inscrits les candidats après leur participation à la sélection comparative, dès lors qu'il ressort de l'article 9 du projet que seuls les candidats des groupes A ou, subsidiairement, B peuvent entrer en ligne de compte pour un recrutement et qu'une inscription dans les groupes C et D emporte par conséquent un même effet juridique, à savoir l'impossibilité d'être nommé ou désigné à une fonction de management ou d'encadrement.

2. En vertu de l'article 7, § 2, alinéa 2, le Conseil des Ministres (11) peut modifier la composition, par l'administrateur délégué, des commissions de sélection pour la fonction de président d'un comité de direction et pour les fonctions de management -1.

Se pose la question de savoir s'il n'est pas porté atteinte ainsi à la garantie d'une sélection objective et indépendante que l'on recherche précisément en faisant appel au SELOR et qui a été érigée en principe général par l'article 9, § 3, de l'ARPG.

3. Dans la deuxième phrase de l'article 7, § 2, alinéa 2, il vaudrait mieux écrire "Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections" au lieu de "Ceux-ci lui transmettent, s'ils le trouvent nécessaire, leur objections".

4. A la troisième phrase de l'article 7, § 2, alinéa 2, on écrira "la question est portée à l'ordre du jour du Conseil des Ministres pour décision par le membre du Gouvernement concerné ou le ministre qui a la fonction publique dans ses attributions" au lieu de "le membre du Gouvernement concerné ou le ministre qui est compétent pour la Fonction publique inscrit le point à l'ordre de jour du Conseil des Ministres".

5. A l'article 7, § 3, alinéa 2, il y a lieu de mieux préciser que tant l'échec à l'épreuve orale que l'échec à l'assessment aboutissent à l'exclusion.

L'article 7, § 4, alinéa 2, appelle une même observation.

6. Etant donné que l'échec à l'épreuve orale emporte l'exclusion, il y a lieu de remplacer les mots "et/ou" par le mot "ou" dans la dernière phrase de l'article 7, §§ 3, alinéa 3, et 4, alinéa 3.

7. Contrairement à ce qui est le cas pour la fonction de management, la distinction entre les deux parties de la sélection comparative pour les fonctions d'encadrement n'est pas suffisamment claire. Alors que l'épreuve orale (complétée, le cas échéant, par une épreuve écrite) vise à vérifier les "compétences spécifiques à la fonction", l'assessment a pour but de vérifier les "aptitudes spécifiques à la fonction".

A l'article 7, § 4, il y a lieu de préciser en quoi consiste la distinction entre les deux parties de la sélection comparative.

Artikel 5

Krachtens artikel 5, § 1, tweede lid, dienen de kandidaten voor een functie van voorzitter van het directiecomité of voor een managementfunctie -1 te beschikken over een managementervaring (10) van minstens zes jaar of over een "nuttige" professionele ervaring van tien jaar.

Vraag is wat het onderscheid is tussen "managementervaring" en een "nuttige professionele ervaring". Die vraag klemt des te meer nu het woord "nuttige" niet anders dan in relatie kan worden gebracht dan met het domein van het management.

Artikel 6

Krachtens artikel 6, § 1, eerste lid, dienen de kandidaten voor een managementfunctie — vanaf een door de Koning te bepalen datum — de functionele kennis van de tweede taal te bewijzen.

Het opleggen van taalvoorwaarden aan ambtenaren van de federale overheidsdiensten is evenwel een door de Grondwet aan de wetgever voorbehouden aangelegenheid, die thans wordt geregeld in de op 18 juli 1966 gecoördineerde wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken. Het is slechts door een wijziging van die wetten dat aan de kandidaten voor een managementfunctie bijkomende vereisten inzake taalkennis kunnen worden opgelegd.

In artikel 6, § 1, eerste lid, dienen derhalve de woorden "de functionele taalkennis van de tweede taal bewijzen en" te vervallen, terwijl artikel 6, § 1, tweede lid, in zijn geheel dient te worden weggelaten.

Artikel 7

1. De Raad van State, afdeling wetgeving, ziet niet wat het nut is van het creëren van een groep C waarin de kandidaten na deelname aan de vergelijkende selectie kunnen worden ingedeeld, nu uit artikel 9 van het ontwerp blijkt dat enkel kandidaten uit de groepen A of, subsidiair, B in aanmerking voor een werving kunnen komen en een indeling in de groepen C en D derhalve eenzelfde rechtsgevolg heeft, namelijk de onmogelijkheid om in de management- of staffunctie te worden aangewezen respectievelijk aangesteld.

2. Krachtens artikel 7, § 2, tweede lid, kan de samenstelling, door de afgevaardigd bestuurder van de selectiecommissies voor de functie van voorzitter van een directiecomité en voor de managementfuncties -1, worden gewijzigd door de Ministerraad (11).

Vraag is of aldus de waarborg van een objectieve en onafhankelijke selectie, die door de inschakeling van SELOR juist wordt beoogd en door artikel 9, § 3, van het APKB tot algemeen beginsel is verheven, niet dreigt te worden aangetast.

3. In de tweede volzin van artikel 7, § 2, tweede lid, wordt beter geschreven "Zij kunnen hem hun opmerkingen mededelen" in plaats van "Zij maken hem, zo zij dit nodig achten, hun opmerkingen over".

4. Men schrijve in de derde volzin van artikel 7, § 2, tweede lid, "wordt de zaak door het betrokken regeringslid of door de minister die bevoegd is voor ambtenarenzaken ter beslissing aan de Ministerraad voorgelegd" in plaats van "agendeert het betrokken regeringslid of de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken het punt op de Ministerraad".

5. In artikel 7, § 3, tweede lid, dient duidelijker te worden gepreciseerd dat zowel het niet-slagen in de mondelinge proef als in het assessment leiden tot uitsluiting.

Eenzelfde opmerking geldt ten aanzien van artikel 7, § 4, tweede lid.

6. Aangezien het niet slagen in de mondelinge proef de uitsluiting als gevolg heeft, moeten in de laatste volzin van artikel 7, §§ 3, derde lid, en 4, derde lid, de woorden "en/of" worden vervangen door het woord "of".

7. In tegenstelling tot wat het geval is voor de managementfunctie, is het onderscheid tussen beide onderdelen van de vergelijkende selectie voor de staffuncties niet voldoende afgelijnd. Waar de mondelinge proef (desgevallend aangevuld met een schriftelijke proef) de "functiespecifieke competenties" beoogt te toetsen, is het assessment gericht op een toetsing van de "functiespecifieke vaardigheden".

In artikel 7, § 4, dient te worden verduidelijkt waarin het onderscheid tussen beide onderdelen van de vergelijkende selectie bestaat.

Article 8

1. En vertu de l'article 8, § 1^{er}, le candidat qui, lors de la sélection comparative pour une fonction de management, réussit l'assessment visé à l'article 7, § 3, alinéa 1^{er}, 2^e, est dispensé pendant dix ans de la participation à cet assessment en cas de candidature à une sélection comparative pour une fonction de management d'un niveau égal ou inférieur dans un service public fédéral.

Cette disposition s'applique à tous les candidats ayant réussi l'assessment, quel que soit le groupe dans lequel ils sont inscrits. Elle emporte par conséquent que les candidats qui ont été inscrits dans les groupes B et C, peut-être sur la base précisément du résultat de l'assessment (12), sont dispensés de présenter l'assessment. Cette règle donne à cette catégorie de candidats un avantage qui ne se justifie pas au regard du principe constitutionnel de l'égalité et de la non-discrimination par rapport à la catégorie de nouveaux candidats qui sont également inscrits, sur la base éventuellement de leur résultat à l'assessment, dans les groupes B et C et qui, en vertu de cette inscription (candidats classés dans le groupe C) n'entrent pas en ligne de compte pour un recrutement ou ne sont retenus qu'en deuxième lieu (candidats classés dans le groupe B).

En effet, pour la dernière catégorie de candidats citée, une prestation assez faible à l'épreuve d'assessment emportera ou pourra emporter l'exclusion du recrutement, alors que pour le groupe de candidats ayant déjà réussi auparavant l'épreuve d'assessment, il sera fait abstraction de leur éventuelle faible prestation à cette épreuve et qu'ils pourront de ce fait être admis au recrutement uniquement sur la base du résultat de l'épreuve orale.

Il résulte de ce qui précède que l'article 8, § 1^{er}, doit être omis.

2. L'article 8, § 2, soulève également des questions quant à l'égalité d'accès aux fonctions de management. En vertu de cette disposition, le candidat qui a été inscrit dans le groupe A lors de la sélection comparative pour une fonction de management, est dispensé pendant dix ans de la participation à une sélection comparative pour une fonction de management d'un niveau égal ou inférieur dans le même service public fédéral.

Alors que cette règle peut encore se justifier en ce qui concerne l'assessment, puisque dans cette épreuve, les aptitudes à diriger sont testées en tant que telles, tout à fait distinctement de la fonction spécifique, tel n'est pas le cas en ce qui concerne l'épreuve orale. Cette épreuve a en effet pour but de tester les compétences spécifiques à la fonction. Etant donné que le fait d'être jugé apte à une fonction bien déterminée n'implique pas nécessairement qu'on le soit également pour une autre, le Conseil d'Etat, section de législation, n'aperçoit pas pourquoi la réussite d'une épreuve orale antérieure pourrait constituer une justification adéquate pour une dispense générale de cette épreuve pendant dix ans. Cette justification n'est présente que s'il s'agissait d'une nouvelle candidature à une même fonction, comme c'est du reste le cas pour les fonctions d'encadrement (13).

Force est dès lors d'en conclure que la dispense prévue par l'article 8, § 2, alinéa 1^{er}, doit être limitée à l'assessment, sauf lorsqu'il s'agit d'une même fonction de management qui doit être conférée à nouveau.

Article 9

1. Le projet s'inspire, en ce qui concerne la sélection et le recrutement, du système qui figure déjà dans l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, modifié par l'arrêté royal du 22 décembre 2000.

Si l'intention devait être d'également recruter sur une base comparative les candidats à une fonction de management ou d'encadrement après la phase de la sélection comparative organisée par le SELOR, il y a lieu d'observer que cet objectif ne sera pas atteint en prévoyant simplement un entretien, sans même déterminer quelles compétences seront encore vérifiées de surcroît au cours de cet entretien (14) ni les critères qui seront appliqués.

2. Contrairement à ce que laisse entendre le rapport au Roi, l'article 9, § 3, alinéa 1^{er}, permet également que le président du comité de direction soit désigné, en cas d'épuisement du groupe A, parmi les candidats inscrits dans le groupe B. Il faudra éventuellement adapter cette disposition à la lumière de l'intention des auteurs du projet.

Article 10

1. Dans l'article 10, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, on écrira "par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, sur proposition..." au lieu de "par le Conseil des Ministres, sur proposition..." ».

Artikel 8

1. Krachtens artikel 8, § 1, wordt de kandidaat die bij de vergelijkende selectie voor een managementfunctie slaagt voor het in artikel 7, § 3, eerste lid, 2^e, vermelde assessment, gedurende tien jaar vrijgesteld van deelname aan dat assessment ingeval van kandidaatstelling voor een vergelijkende selectie voor een managementfunctie van een lager of gelijk niveau in een federale overheidsdienst.

Deze bepaling geldt voor alle kandidaten die zijn geslaagd voor het assessment, onafgezien de groep waarin zij worden ingedeeld. Zij heeft derhalve tot gevolg dat ook kandidaten die werden ingedeeld in de groepen B en C, mogelijkerwijze juist op grond van het resultaat van het assessment (12), worden vrijgesteld van het afleggen van het assessment. Die regel geeft de betrokken categorie van kandidaten een ten aanzien van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie niet te verantwoorden voordeel op de categorie van nieuwe kandidaten die ook, mogelijkerwijze op grond van hun resultaat van het assessment, worden ingedeeld in de groepen B en C en die op grond van die indeling niet (kandidaten gerangschikt in groep C) of slechts in tweede orde (kandidaten gerangschikt in groep B) voor werving in aanmerking komen.

Immers, voor de laatstgenoemde categorie van kandidaten zal een slechts matig presteren op de assessmentproef een uitsluiting van de werving tot gevolg hebben of kunnen hebben, terwijl voor de groep van kandidaten die voorheen reeds slaagden in de assessmentproef abstractie wordt gemaakt van hun mogelijkerwijze vroegere matig presteren op die proef en zij zodoende enkel en alleen op grond van het resultaat van de mondelinge proef tot de werving kunnen worden toegelaten.

Uit wat voorafgaat volgt dat artikel 8, § 1, dient te vervallen.

2. Ook artikel 8, § 2, doet vragen rijzen op het vlak van de gelijke toegang tot de managementfuncties. Krachtens die bepaling wordt de kandidaat die bij de vergelijkende selectie voor een managementfunctie ingedeeld werd in groep A, gedurende tien jaar vrijgesteld van deelname aan een vergelijkende selectie voor een managementfunctie van een lager of gelijk niveau in dezelfde federale overheidsdienst.

Waar die regel nog kan worden verantwoord met betrekking tot het assessment, omdat in die proef de leidinggevende vaardigheden als zodanig, geheel los van de specifieke functie, worden getest, is zulks niet het geval met betrekking tot de mondelinge proef. Die proef heeft immers tot doel de functiespecifieke competenties te testen. Omdat het niet noodzakelijkerwijze zo is dat het geschikt bevonden zijn voor een welbepaalde functie ook impliceert dat men dat ook is voor een andere, ziet de Raad van State, afdeling wetgeving, niet waarom het slagen in een vroegere mondelinge proef een afdoende verantwoording zou kunnen vormen voor de algemene vrijstelling van die proef gedurende tien jaar. Die verantwoording bestaat enkel wanneer het zou gaan om een nieuwe kandidaatstelling voor eenzelfde functie, zoals overigens met betrekking tot de staffuncties het geval is (13).

Conclusie moet dan ook zijn dat de in artikel 8, § 2, eerste lid, opgenomen vrijstelling dient te worden beperkt tot het assessment, behalve wanneer het gaat om eenzelfde managementfunctie die opnieuw te begeven is.

Artikel 9

1. Het ontwerp is wat betreft de selectie en de werving geïnspireerd op het systeem dat reeds voorkomt in het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 22 december 2000.

Indien het in de bedoeling mocht liggen de kandidaten voor een management- of staffunctie, na de fase van de vergelijkende selectie georganiseerd door SELOR, ook op vergelijkende basis aan te werven, moet worden opgemerkt dat het louter voorzien in een onderhoud, zonder dat zelfs wordt bepaald welke competenties volgens welke criteria nog bijkomend in dit onderhoud zullen worden getoetst, deze doelstelling niet vermag te bereiken (14).

2. In tegenstelling tot wat in het verslag aan de Koning wordt vooropgesteld, laat artikel 9, § 3, eerste lid, ook toe dat de voorzitter van het directiecomité ingeval van uitputting van groep A wordt aangewezen uit kandidaten gerangschikt in groep B. Eventueel zal die bepaling in het licht van de bedoeling van de stellers van het ontwerp dienen te worden aangepast.

Artikel 10

1. Men schrijve in artikel 10, § 1, eerste lid, 1^o, "door de Koning, bij een besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel ..." in plaats van "door de Ministerraad, op voorstel..." ».

2. A l'article 10, § 3, du projet, la portée des mots "Par dérogation aux articles 27 à 33quinquies de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat" n'est pas claire. S'il est envisagé de mettre ainsi complètement ces articles hors jeu, il risque d'en résulter certaines conséquences qui ne sont probablement pas voulues par les auteurs du projet. Se pose ainsi la question de savoir si l'intention est de ne pas soumettre les personnes, étrangères à l'administration, qui sont désignées à une fonction de management, à un examen d'aptitude physique ou de priver l'administrateur délégué du SELOR de la compétence de veiller au respect des conditions d'admissibilité.

Il appartient aux auteurs du projet de faire la clarté sur ces points.

Article 11

1. L'article 11 concerne déjà l'exercice de la fonction et il serait dès lors préférable de l'insérer dans le chapitre IV.

2. A l'article 11, alinéa 1^{er}, on écrira, conformément à l'article 9, "ont mené" au lieu de "ont tenu". Dans le texte néerlandais, on remplacera en outre le mot "overgemaakt" par "bezorgd".

3. Il y a lieu de spécifier ce qu'il faut entendre par "plan stratégique", visé à l'article 11, alinéa 4.

4. Il faut préciser à qui s'applique la notion de "parties", figurant dans l'article 11, alinéa 5.

5. La question se pose s'il ne faut pas prévoir ce qu'il convient de faire si les intéressés ne s'accordent pas sur le contenu du plan de management ou du plan opérationnel ou sur leur adaptation.

CHAPITRE IV. — Intitulé

Il est suggéré de rédiger l'intitulé du chapitre IV comme suit :

« Modalités de l'exercice des fonctions de management et d'encadrement ».

Article 12

1. Dans le bref délai qui lui est imparti pour donner son avis sur un projet important, tel que celui soumis à examen, le Conseil d'Etat, section de législation, n'a pas pu examiner les effets de l'application de l'article 12, § 1^{er}, du projet.

Il appartient aux auteurs du projet d'examiner si les dispositions du statut des agents de l'Etat auxquelles l'arrêté en projet ne déroge pas, peuvent s'appliquer sans problème aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement.

2. Dès lors qu'il n'y a évidemment qu'un rang 17, on écrira à l'article 12, § 1^{er}, alinéa 2, "au-dessus du rang 17" au lieu de "au-dessus des rangs 17".

3. Dans la phrase liminaire de l'article 12, § 2, il y a lieu de faire mention des modifications encore en vigueur qui ont été apportées à l'article 9, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969, dont il est fait état.

Article 13

L'article 13 énonce la règle selon laquelle le titulaire d'une fonction de management et d'une fonction d'encadrement qui, au moment de sa désignation, était nommé à titre définitif, est mis en congé d'office pour mission d'intérêt général pour la durée de son mandat ou de sa désignation et son emploi ne peut être déclaré vacant pendant la durée de son mandat ou de sa désignation, mais peut être exercé uniquement au moyen de l'attribution d'une fonction supérieure.

Compte tenu, notamment, de la possibilité de prolonger le mandat ou la désignation, cette règle peut avoir pour conséquence que la fonction concernée ne peut pas être déclarée vacante pendant une période très longue, mais doit être exercée par la voie de l'attribution de fonctions supérieures, en dépit du caractère essentiellement temporaire d'une telle désignation.

Par conséquent, eu égard à ce qui précède, les auteurs du projet devront s'interroger sur l'opportunité de maintenir la règle énoncée à l'article 13.

2. Het is niet duidelijk wat, in artikel 10, § 3, van het ontwerp, de draagwijdte is van de woorden "In afwijking van de artikelen 27 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel". Zo hiermee een volledige buitentoepassingverklaring van die artikelen wordt beoogd, dreigen een aantal gevolgen te ontstaan die wellicht niet door de stellers van het ontwerp zijn gewild. Zo rijst de vraag of het in de bedoeling ligt de personen vreemd aan het bestuur, die zijn aangewezen voor een management-functie, niet te onderwerpen aan een onderzoek van de lichamelijke geschiktheid of aan de afgevaardigd bestuurder van SELOR de bevoegdheid te ontnemen toe te zien op de naleving van de toelaatbaarheidsvereisten.

Het staat aan de stellers van het ontwerp om op deze punten duidelijkheid te verschaffen.

Artikel 11

1. Artikel 11 betreft reeds de uitoefening van de functie en wordt derhalve beter in hoofdstuk IV geïntegreerd.

2. Men schrijve in artikel 11, eerste lid, conform artikel 9, "geleid hebben" in plaats van "gevoerd hebben". Bovendien vervange men het woord "overgemaakt" door het woord "bezorgd".

3. Er dient te worden gespecificeerd waaraan het in artikel 11, vierde lid, bedoelde "strategisch plan" refereert.

4. Er dient te worden verduidelijkt wie in artikel 11, vijfde lid, met het begrip "partijen" worden bedoeld.

5. De vraag rijst of niet moet worden bepaald wat er dient te gebeuren wanneer de betrokkenen geen overeenstemming bereiken over de inhoud van het managementplan of van het operationeel plan of over de aanpassing ervan.

HOOFDSTUK IV. — Opschrift

De volgende redactie wordt voor het opschrift van hoofdstuk IV in overweging gegeven :

« Nadere regels betreffende de uitoefening van de management- en staffuncties ».

Artikel 12

1. Binnen de hem toegemeten, korte termijn om over een belangrijk ontwerp als het voorgelegde advies te verlenen, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, geen onderzoek kunnen wijden aan de gevolgen van de toepassing van artikel 12, § 1, van het ontwerp.

Het behoort aan de stellers van het ontwerp om na te gaan of de bepalingen van het statuut van het rijkspersoneel waarvan in het ontworpen besluit niet wordt afgeweken, zonder moeilijkheden kunnen worden toegepast op de houders van een management- of staffunctie.

2. Aangezien er uiteraard slechts één rang 17 bestaat, schrijve men in artikel 12, § 1, tweede lid, "boven rang 17" in plaats van "boven de rangen 17".

3. In de inleidende zin van artikel 12, § 2, dienen de nog geldende wijzigingen die het erin vermelde artikel 9, § 1, van het koninklijk besluit van 28 november 1969 heeft ondergaan, te worden weergegeven.

Artikel 13

Artikel 13 bevat de regel dat de houder van een management- of staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast was benoemd, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang wordt geplaatst voor de duur van zijn mandaat of van zijn aanstelling en dat zijn betrekking tijdens de duur van zijn mandaat of aanstelling niet kan worden vacant verklaard, maar enkel kan worden uitgeoefend door middel van uitoefening van een hogere functie.

Mede rekening gehouden met het gegeven dat het mandaat of de aanstelling kunnen worden verlengd, kan die regel tot gevolg hebben dat de betrokken functie gedurende zeer lange tijd niet vacant kan worden verklaard, maar moet worden waargenomen door middel van de uitoefening van een hogere functie, ondanks het gegeven dat zulk een aanstelling in wezen een tijdelijk karakter heeft.

De stellers van het ontwerp zullen derhalve, gelet op wat voorafgaat, dienen te overwegen of de in artikel 13 vervatte regel moet worden gehandhaafd.

Article 14

La question se pose de savoir si l'énumération figurant à l'article 14, alinéa 2, est bien complète. Ainsi, par exemple, on peut se demander pourquoi l'article 14, alinéa 2, 2°, ne fait pas état des travaux pour le Roi ou un Prince, ou pour un groupe politique dans une assemblée législative (15).

Article 15

1. Selon le rapport au Roi, la rémunération des titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement doit être conçue de manière à correspondre à "un revenu brut identique pour une fonction équivalente". Cette intention devrait toutefois être précisée davantage dans l'article 15, § 1^{er}.

2. Afin de ne pas aller à l'encontre de l'article 27 de l'ARPG, le système proposé par l'article 15 ne peut pas empêcher la fixation d'échelles de traitement prévoyant un traitement minimal et maximal pour les fonctions concernées.

Article 16

Selon l'article 31 de l'ARPG, l'exception en ce qui concerne les fonctionnaires dirigeants, inscrite à l'article 11, § 2, alinéa 1^{er}, de l'ARPG, ne vaut plus dès que le système d'évaluation des fonctionnaires dirigeants fédéraux entre en vigueur.

Etant donné que l'arrêté, dont le projet est à l'examen, détermine le système d'évaluation des fonctionnaires dirigeants, les dispositions de l'ARPG en matière d'évaluation entrent en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de cet arrêté en ce qui concerne les fonctionnaires dirigeants.

Un des principes mentionnés dans l'ARPG est la règle selon laquelle, si l'évaluation aboutit à une mention finale à laquelle le statut attache des effets juridiques, le statut doit prévoir une procédure de recours auprès d'une commission dotée à tout le moins d'un pouvoir consultatif.

Une telle possibilité de recours n'est actuellement pas prévue. Il serait porté atteinte sur ce point à l'ARPG si cette possibilité n'était pas prévue par les dispositions du titre premier de l'arrêté royal instituant un cycle d'évaluation dans les services publics fédéraux, qui est visé à l'article 16 du projet et que cet article rend applicable aux titulaires d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement.

Article 18

1. A l'article 18, § 3, alinéa 1^{er}, on écrira : "par l'organe ou les organes visés à l'article 9, §§ 1^{er} et 2"

2. A l'article 18, § 3, alinéa 2, on écrira "par un arrêté royal, délibéré en Conseil des Ministres sur la proposition..." au lieu de "par une décision du Conseil des Ministres sur proposition..." .

Article 19

En vertu de l'article 19, seules deux évaluations peuvent être attribuées, à savoir "insuffisant" et "très bon", respectivement lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret n'ont "manifestement pas" été réalisés et ont été réalisés "d'une façon optimale".

Les auteurs du projet ont manifestement perdu de vue qu'il est également possible que les objectifs visés et leur développement n'aient pas été manifestement pas réalisés ou qu'ils ne soient pas réalisés d'une façon optimale. Pourtant, dans ces cas, il faudra également attribuer une évaluation qui, par définition, ne peut être ni "très bon" ni "insuffisant".

Si les auteurs du projet n'entendent prévoir que deux mentions d'évaluation, il conviendra donc d'adapter les conditions auxquelles les mentions sont liées.

Article 20

1. Les auteurs du projet doivent s'interroger sur la nécessité de prévoir aussi, à l'article 20, alinéa 2, pour les fonctions d'encadrement, la possibilité de prolonger la désignation jusqu'à ce que le successeur de l'agent concerné soit désigné.

2. Les dispositions qui ne contiennent que la motivation d'un texte normatif, n'y sont pas à leur place. Dans l'article 20, alinéa 2, les mots "En vue de la continuité du service public" doivent dès lors être omis.

Artikel 14

Vraag is of de in artikel 14, tweede lid, opgenomen opsomming wel volledig is. Zo rijst bijvoorbeeld de vraag waarom in artikel 14, tweede lid, 2°, geen gewag wordt gemaakt van de werkzaamheden voor de Koning of een Prins, of voor een politieke groep in een wetgevende vergadering (15).

Artikel 15

1. Volgens het verslag aan de Koning zal de beloning van de houders van een management- of staffunctie zo dienen te worden opgevat "dat zij voor een gelijkwaardige functie bruto zal dienen overeen te stemmen". Die bedoeling zou evenwel duidelijker tot uiting moeten komen in de redactie van artikel 15, § 1.

2. Teneinde niet in strijd te komen met artikel 27 van het APKB, mag het in artikel 15 ontworpen systeem niet eraan in de weg staan dat voor de betrokken functies salarisschalen met een minimum- en maximumwedde worden bepaald.

Artikel 16

Krachtens artikel 31 van het APKB vervalt de uitzondering met betrekking tot de leidende ambtenaren, ingeschreven in artikel 11, § 2, eerste lid, van het APKB, van zodra het evaluatiesysteem voor de federale leidende ambtenaren in werking treedt.

Aangezien het evaluatiesysteem voor de leidende ambtenaren in het besluit dat in ontwerpvorm voorligt wordt uitgetekend, treden op de dag van inwerkingtreding van dat besluit de bepalingen van het APKB inzake evaluatie met betrekking tot de leidende ambtenaren in werking.

Eén van de beginselen die in het APKB zijn opgenomen, is de regel dat, indien de evaluatie leidt tot een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt, het statuut dient te voorzien in een beroepsprocedure bij een commissie met ten minste adviesbevoegdheid.

In een dusdanige beroepsmogelijkheid wordt thans niet voorzien. Mocht in die mogelijkheid niet worden voorzien in de bepalingen van titel I van het in artikel 16 van het ontwerp in het vooruitzicht gestelde koninklijk besluit tot invoering van een evaluatiecyclus in de federale overheidsdiensten, dewelke door dat artikel van toepassing wordt gemaakt op de houders van een management- of staffunctie, dan zou op dit punt afbreuk worden gedaan aan het APKB.

Artikel 18

1. In artikel 18, § 3, eerste lid, schrijve men : "... een management-functie geschiedt door het orgaan of de organen, bedoeld in..." .

2. Men schrijve in artikel 18, § 3, tweede lid, "bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad op voorstel..." in plaats van "door een beslissing van de Ministerraad op voorstel..." .

Artikel 19

Krachtens artikel 19 kunnen slechts twee evaluaties worden toegekend, namelijk "onvoldoende" en "zeer goed", die respectievelijk worden toegekend wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan "klaarblijkelijk niet" en "optimaal" werden verwezenlijkt.

De stellers van het ontwerp zijn er klaarblijkelijk aan voorbijgegaan dat het ook mogelijk is dat de bedoelde doelstellingen en de uitwerking ervan, noch klaarblijkelijk niet, noch optimaal worden verwezenlijkt. Nochtans zal ook in die gevallen een evaluatie dienen te worden toegekend die dan per definitie noch "zeer goed", noch "onvoldoende" kan luiden.

Indien de stellers van het ontwerp slechts in twee evaluatievermeldingen willen voorzien, zullen de voorwaarden waaraan de vermeldingen zijn gekoppeld, derhalve dienen te worden aangepast.

Artikel 20

1. De stellers van het ontwerp dienen zich erover te beraden of in artikel 20, tweede lid, ook niet voor de staffuncties moet worden voorzien in de mogelijkheid tot verlenging van de aanstelling totdat de opvolger van het betrokken personeelslid is aangesteld.

2. Bepalingen die alleen de motivering van een normatieve tekst weergeven, horen daarin niet thuis. In artikel 20, tweede lid, dienen de woorden "In het kader van de continuïteit van de openbare dienst" derhalve te worden weggelaten.

Article 21

1. En vertu de l'article 21, § 3, alinéa 1^{er}, le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement qui, au moment de sa désignation dans cette fonction, est nommé à titre définitif dans l'un des services publics fédéraux et dont le mandat ou la désignation prend fin en raison d'une mention "insuffisant", est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par l'autorité compétente de son service public fédéral.

Il peut toutefois être déduit de l'article 13 que l'intéressé retrouve ses anciennes fonctions.

La question est de savoir si l'article 21, § 3, implique bien une règle générale et permanente, auquel cas l'article 13 devra être remanié, ou si cette disposition vise les cas où des titulaires de grades qui seront supprimés en vertu des réformes en cours d'élaboration sont désignés dans une fonction de management ou affectés à une fonction d'encadrement, auquel cas la disposition constitue une disposition transitoire qui doit être inscrite dans le projet en tant que telle.

La même observation s'applique à l'égard de l'article 24, § 2, alinéa 1^{er}.

2. Il y a lieu de préciser ce que signifie la possibilité prévue à l'article 21, § 3, alinéa 2, de "faire appel aux services du service compétent du ministère de la Fonction publique" (16).

Une observation similaire peut être formulée à l'égard des articles 24, § 2, alinéa 2, et 28, alinéa 3.

Article 22

1. En vertu de l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, du projet, le président du comité de direction du service public fédéral "Chancellerie et Services généraux" est désigné pour la "période d'un gouvernement".

La question est de savoir si la règle qui veut que le traitement de ce président continue à être versé jusqu'à la fin de la législature se justifie à la lumière du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, vu la durée limitée de son mandat qui est de toute façon préalablement fixée.

2. La notion de "changement de gouvernement" requiert quelques précisions.

Article 23

Selon le délégué du gouvernement, lorsqu'un fonctionnaire nommé à titre définitif demande qu'il soit mis fin à son mandat ou à sa désignation, on applique un régime de réaffectation similaire à celui prévu à l'article 21. Il convient de le préciser expressément à l'article 23.

Article 24

En vertu de l'article 24, § 2, alinéa 1^{er}, le fonctionnaire statutaire qui exerçait une fonction de management ou une fonction d'encadrement et qui ne reçoit pas de nouveau mandat ou de nouvelle désignation après la participation à une nouvelle sélection comparative, peut démissionner volontairement ou demander sa réaffectation dans une fonction adéquate. S'il opte pour cette dernière possibilité, il a droit à une insertion barémique plus favorable selon les modalités fixées par le Roi. Cela implique que le fonctionnaire concerné a droit, pour le reste de sa carrière et sans aucune limitation, à une rémunération plus favorable que celle des fonctionnaires qui exercent une fonction identique mais qui n'ont exercé auparavant aucune fonction de management ou d'encadrement.

La question est de savoir comment une telle différence de traitement, qui n'est même pas limitée dans le temps, peut se concilier avec le principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination.

Article 25

La question se pose de savoir pourquoi le mandat d'un titulaire d'une fonction de management peut être renouvelé automatiquement, alors que la désignation à une fonction d'encadrement ne peut faire l'objet d'un tel renouvellement. Cette distinction ne pourra être maintenue que si une justification raisonnable peut être fournie à cet effet. Cette justification, par ailleurs, devrait de préférence figurer dans le rapport au Roi.

Article 26

L'article 26, alinéa 1^{er}, prévoit que, pour la première désignation des présidents du comité de direction et des titulaires d'une fonction de management -1, les années prestées en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 sont prises en considération pour le calcul des six années d'expérience de management requises en vue d'une désignation aux mandats de ces fonctions.

Artikel 21

1. Krachtens artikel 21, § 3, eerste lid, wordt de houder van een management- of staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming in die functie vast benoemd is in één van de federale overheidsdiensten, en van wie het mandaat of de aanstelling werd beëindigd omwille van een vermelding "onvoldoende", gereffecteerd in een passende functie hem voorgesteld door de bevoegde overheid van zijn federale overheidsdienst.

Uit artikel 13 kan evenwel worden afgeleid dat de betrokkene zijn vroegere functie terug opneemt.

Vraag is of artikel 21, § 3, wel een algemene en permanente regel inhoudt, in welk geval artikel 13 zal dienen te worden herschreven, dan wel of die bepaling doelt op de gevallen waarin titularissen van graden die krachtens de op til zijnde hervormingen zullen worden afgeschaft, in een managementfunctie worden aangewezen of in een staffunctie worden aangesteld, in welk geval de bepaling een overgangsbepaling is die als zodanig in het ontwerp moet worden opgenomen.

Eenzelfde opmerking geldt ten aanzien van artikel 24, § 2, eerste lid.

2. Er dient te worden gespecificeerd wat de inhoud is van de mogelijkheid bepaald in artikel 21, § 3, tweede lid, om "een beroep (te) doen op de diensten van de bevoegde dienst van het ministerie van Ambtenarenzaken" (16).

Een gelijkaardige opmerking geldt ten aanzien van de artikelen 24, § 2, tweede lid, en 28, derde lid.

Artikel 22

1. Krachtens artikel 10, § 1, tweede lid, van het ontwerp wordt de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst "Kanselarij en Algemene diensten" aangesteld voor "de periode van een regering".

Vraag is of de regel dat het salaris van die voorzitter wordt uitbetaald tot op het einde van de zittingsperiode, gelet op de toch vooraf bepaalde beperkte duur van zijn mandaat, wel te verantwoorden valt in het licht van het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie.

2. Het begrip "regeringswissel" behoeft nadere verduidelijking.

Artikel 23

Volgens de gemachtigde van de regering is, wanneer een vast benoemde ambtenaar vraagt om zijn mandaat of aanstelling te beëindigen, een gelijkaardige reffectatieregeling van toepassing als die uitgewerkt in artikel 21. Zulks dient uitdrukkelijk in artikel 23 te worden bepaald.

Artikel 24

Krachtens artikel 24, § 2, eerste lid, kan de statutaire ambtenaar die een management- of staffunctie uitoefende en die geen nieuw mandaat of nieuwe aanstelling krijgt na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie, vrijwillig ontslag nemen of de reffectatie vragen in een passende functie. Wanneer hij voor die laatste mogelijkheid opteert, heeft hij recht op een gunstigere inschaling volgens door de Koning vastgestelde regels. Dit laatste heeft tot gevolg dat de betrokken ambtenaar zonder enige beperking voor de rest van zijn loopbaan recht heeft op een gunstigere verloning dan ambtenaren die een gelijke functie uitoefenen maar voorheen geen management- of staffunctie hebben uitgeoefend.

Vraag is hoe een dergelijk, zelfs niet in tijd beperkt verschil in behandeling in overeenstemming kan worden gebracht met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie.

Artikel 25

De vraag rijst waarom het mandaat van de houder van een managementfunctie wel, en de aanstelling van een staffunctie niet, automatisch kan worden hernieuwd. Dat onderscheid kan slechts worden gehandhaafd indien ervoor een redelijke verantwoording bestaat, die dan best in het verslag aan de Koning wordt weergegeven.

Artikel 26

Luidens artikel 26, eerste lid, worden bij de eerste aanstelling van de voorzitters van het directiecomité en van de houders van een managementfunctie -1, de jaren gepresteerd als titularis van een graad van rang 13 in aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring die is vereist om te worden aangewezen in de mandaten van die functies.

Cette disposition soulève la question de savoir comment l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un grade de rang 13 peut être considérée comme pertinente pour vérifier l'existence d'une certaine expérience de management, dès lors que de nombreuses fonctions du rang 13 n'ont aucun rapport avec le management d'un service public.

Article 27

1. Le délégué du gouvernement a précisé que les experts en ressources humaines visés à l'article 27 sont désignés pour un nouveau terme de six ans à partir de leur désignation par le président concerné du comité de direction en tant que directeur fonctionnel du service d'encadrement "Personnel et Organisation". Il est recommandé de faire figurer expressément cette précision dans l'article 27.

2. Compte tenu de la règle énoncée à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, il serait plus logique de prévoir également à l'article 27 que c'est le ministre qui procède à la désignation.

Article 28

A l'article 28, alinéa 1^{er}, on écrira "au service public fédéral concerné" au lieu de "à ce service public fédéral".

Articles 29 et 30

1. Dans le délai qui lui a été imparti pour donner son avis, le Conseil d'Etat, section de législation, n'a pas été en mesure de vérifier si la liste des dispositions abrogatoires est complète, ni s'il n'y aurait pas lieu de faire figurer des dispositions modificatives dans l'arrêté en projet.

2. L'article 30 devrait préciser les modifications subies par les arrêtés que le projet entend abroger.

3. Il ne s'agit pas d'abroger un arrêté modificatif - un tel arrêté a en effet pleinement produit ses effets -, mais bien les dispositions qu'un tel arrêté a modifiées. L'article 30, 5^o, devrait être reformulé conformément à cette règle.

Article 31

Selon l'article 31, l'arrêté dont le projet est à l'examen entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Cet arrêté ne peut toutefois être dissocié de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral, qui pour sa part n'entre en vigueur qu'à la même date que les "arrêtés royaux portant respectivement création des services publics fédéraux", lesquels n'ont même pas encore été adoptés.

Il conviendra d'harmoniser l'entrée en vigueur de ces différents arrêtés. L'éventuel maintien de l'article 31 dans sa rédaction actuelle impliquerait que l'arrêté dont le projet est à l'examen ne pourrait être publié avant la date d'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 7 novembre 2000.

Signature

A moins qu'un motif particulier ne puisse être fourni pour justifier que l'arrêté en projet doive également être contresigné par le Ministre du Budget, le contresigning de ce dernier peut être omis.

Observations sur le plan de la légistique et de langue

1. Tant le texte français que le texte néerlandais doivent être adaptés en ce qui concerne les points suivants :

1.1. Les éléments des énumérations qui figurent dans les articles 2, § 1^{er}, alinéas 1^{er} et 2, et 9, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, devraient être indiqués au moyen des signes « 1° », « 2° », etc. et non au moyen des signes « 1. », « 2. », etc.

1.2. Conformément à l'article 2 de la loi du 14 décembre 2000 modifiant la dénomination du Secrétariat permanent de recrutement et dans un souci d'uniformité du texte de l'arrêté en projet, on écrira à l'article 9, § 1^{er}, "SELOR" au lieu de "Selor".

1.3. A l'article 15, § 3, on écrira "dans les §§ 1^{er} et 2" au lieu de "dans les paragraphes précédents".

2. Le texte néerlandais devrait être rédigé en tenant compte des observations formulées dans la version néerlandaise, in fine, du présent avis.

Le Conseil d'Etat souhaite attirer l'attention sur certaines incorrections, sans toutefois prétendre à l'exhaustivité :

Die bepaling doet de vraag rijzen hoe de ervaring opgedaan in de uitoefening van een graad van rang 13 als relevant kan worden beschouwd voor de toetsing van de aanwezigheid van managementervaring, nu een groot deel van de functies behorende tot rang 13 geen uitstaans hebben met het management van een overheidsdienst.

Artikel 27

1. De gemachtigde van de regering verduidelijkte dat de in artikel 27 bedoelde deskundigen in human resources vanaf hun aanstelling door de betrokken voorzitter van het directiecomité als functioneel directeur van de stafdienst "Personeel en Organisatie", voor een nieuwe termijn van zes jaar worden aangesteld. Het verdient aanbeveling zulks uitdrukkelijk in artikel 27 te bepalen.

2. Gelet op de in artikel 10, § 1, eerste lid, 2^o, vervatte regel ware het logischer ook in artikel 27 in een aanstelling door de minister te voorzien.

Artikel 28

Men schrijve in artikel 28, eerste lid, "naar de betrokken federale overheidsdienst" in plaats van "naar die federale overheidsdienst".

Artikelen 29 en 30

1. Binnen de hem toegemeten tijd voor het verlenen van zijn advies, heeft de Raad van State, afdeling wetgeving, niet kunnen nagaan of de lijst met opheffingsbepalingen volledig is, noch of er al dan niet wijzigingsbepalingen in het ontworpen besluit moeten worden opgenomen.

2. In artikel 30 dient melding te worden gemaakt van de wijzigingen die de op te heffen besluiten hebben ondergaan.

3. Het is niet een wijzigend besluit dat moet worden opgeheven - zulk een besluit heeft immers volledige uitwerking gehad -, maar wel de door zulk een besluit gewijzigde bepalingen. Artikel 30, 5^o, dient gelet op deze regel te worden herschreven.

Artikel 31

Luidens artikel 31 treedt het besluit dat thans in ontwerpvorm voorligt, in werking de dag waarop het in het *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Het besluit kan evenwel niet gezien worden los van het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst, dat zelf slechts in werking treedt op dezelfde datum als "de koninklijke besluiten houdende respectievelijk oprichting van de federale overheidsdiensten", die zelfs nog niet genomen zijn.

De inwerkingtreding van die onderscheiden besluiten zal op elkaar dienen te worden afgestemd. Indien artikel 31 in zijn huidige redactie wordt behouden, impliceert zulks dat het besluit dat in ontwerpvorm voorligt, niet zal mogen worden bekendgemaakt vóór de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 7 november 2000.

Ondertekening

Tenzij er een bijzondere reden valt aan te wijzen waarom het ontworpen besluit moet worden medeondertekend door de Minister van Begroting, kan de ondertekening door deze minister achterwege worden gelaten.

Legistieke en taalkundige opmerkingen

1. Zowel de Nederlandse als de Franse tekst dienen op de volgende punten te worden aangepast :

1.1. De onderdelen van de in de artikelen 2, § 1, eerste en tweede lid, en 9, § 1, eerste lid, vervatte opsommingen dienen te worden aangegeven met « 1° », « 2° », enzovoort in plaats van met « 1. », « 2. », enzovoort.

1.2. Conform artikel 2 van de wet van 14 december 2000 tot wijziging van de benaming van het Vast Wervingssecretariaat en met het oog op de eenvormigheid van de tekst van het ontworpen besluit, schrijve men in artikel 9, § 1, "SELOR" in plaats van "Selor".

1.3. Men schrijve in artikel 15, § 3, "in de §§ 1 en 2" in plaats van "in de vorige paragrafen".

2. De Franse tekst van het voorliggende ontwerp zou grondig moeten worden herzien, zowel uit het oogpunt van het correcte taalgebruik als de stijl en de concordantie met de Nederlandse tekst, waarvan sommige bepalingen overigens gebrekkig zijn vertaald.

In de Franse versie van dit advies worden, evenwel niet op exhaustieve wijze, dienaangaande een aantal opmerkingen gemaakt.

3. Quant au texte français du projet présentement examiné, il devrait être revu en profondeur tant du point de vue de la correction de la langue, que du style et de la concordance avec le texte néerlandais, dont certaines dispositions ont par ailleurs été traduites de manière déficiente :

3.1. "Le numérotage des sous-sections, sections, chapitres, etc. se fait en chiffres cardinaux romains, sauf pour la "Sous-section première", la "Section première", le "Chapitre premier", etc."

3.2. A l'article 5, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, les mots "Les candidats à une fonction" devraient se substituer aux mots "Les candidats pour une fonction".

3.3. A l'article 6, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, on écrira "dans la description de la fonction et dans le profil de compétence" au lieu de "dans la description de fonction et le profil de compétence".

3.4. Il conviendrait de rédiger comme suit l'alinéa 3 de l'article 6, § 1^{er} :

« Les candidats à une fonction d'encadrement doivent remplir les conditions spécifiques à la fonction fixées dans la description de la fonction et dans le profil de compétence de la fonction d'encadrement à conférer en ce qui concerne l'expérience et les connaissances requises ».

3.5. A l'article 7, § 2, alinéa 1^{er}, il y aurait lieu d'insérer le mot "avec" entre les mots "du comité de direction et" et "le président concerné" et de remplacer les termes "sur base de" par les termes "en fonction de".

3.6. Il conviendrait de rédiger comme suit le texte de l'article 7, § 3, alinéa 3 :

« Les candidats qui ont réussi l'assessment sont inscrits par la Commission de sélection dans les groupes A, B, C et D en fonction du résultat obtenu à l'épreuve orale et à l'assessment. Les candidats exclus à l'issue de l'épreuve orale ou de l'assessment sont inscrits dans le groupe D. »

3.7. A l'arrêté royal article 7, § 4, alinéa 1^{er}, 1^o, deuxième phrase, on écrira "... les compétences spécifiques à la fonction dont le candidat fait preuve et dont il est question dans..." »

3.8. Pour ce qui concerne l'article 7, § 4, alinéa 3, il y a lieu de se reporter aux observations faites au sujet de l'article 7, § 3, alinéa 3.

3.9. A l'article 8, § 2, alinéa 3, on écrira "... qu'il a été mis fin à son mandat ou à sa désignation parce qu'il a obtenu une mention d'évaluation..." » au lieu de "... qu'il a été mis fin à son mandat, respectivement à sa désignation suite à une mention d'évaluation..." ».

3.10. A l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, on écrira "organisé pour" au lieu de "prévu avec".

3.11. A l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, 3^o et 4^o, on remplacera les termes "pour autant qu'il le considère utile" par les termes "dans la mesure où il le juge utile".

3.12. A l'article 10, § 2, on remplacera le mot "désigne" par le mot "désigne", "fédéral" par "fédéral" et "au plus tard pour six ans" par "pour un terme de six ans maximum".

3.13. A l'article 11, alinéa 4, les termes "operationeel plan", qui figurent dans le texte néerlandais, ne concordent pas parfaitement avec les termes "plan opérationnel (lire : opérationnel) d'action" dans le texte français.

3.14. A l'article 11, alinéa 6, il y aurait lieu d'écrire "d'un commun accord" au lieu de "de commun accord".

3.15. A l'article 15, § 1^{er}, on écrira : "suivant le résultat..." » au lieu de "suite au résultat..." ».

3.16. Dans les articles 17 et suivants, il conviendra de remplacer le terme "biennuellement" par "tous les deux ans" et le terme "biennale" par "bisannuelle" chaque fois qu'il y aura lieu.

3.17. A l'article 21, § 3, alinéa 1^{er}, il y aurait lieu d'écrire "prend fin" au lieu de "prendfin".

3.18. Dans la première phrase de l'article 27, on insérera les mots "des" entre les mots "en place" et "cellules", on supprimera les mots "de cet arrêté" et on insérera le point final qui y fait défaut.

3. Wat betreft de Nederlandse tekst kan onder meer worden gewezen op de volgende punten :

3.1. In artikel 7, § 2, eerste lid, moet worden geschreven "meerderheid" in plaats van "meederheid".

3.2. Men schrijve in de tweede volzin van artikel 7, § 2, tweede lid, "binnen zeven kalenderdagen" in plaats van "binnen de zeven kalenderdagen".

3.3. In artikel 7, § 3, eerste lid, 2^o, dienen de woorden "verstaan we" te worden vervangen door de woorden "wordt verstaan".

3.4. In artikel 8, § 2, derde lid, dient te worden geschreven "respectievelijk" in plaats van "respectievelik".

(...)

3.5. Men schrijve in artikel 8, § 3, "twee" in plaats van "2".

3.6. Men schrijve in artikel 9, § 1, tweede lid, "georganiseerd" in plaats van "voorzien".

(...)

3.7. Men schrijve in artikel 11, eerste lid, "drie maanden" in plaats van "3 maanden".

3.8. Men schrijve in de inleidende zin van artikel 12, § 2, "ingevoegd" in plaats van "toegevoegd".

3.9. Men schrijve in artikel 15, § 1, eerste lid, "genieten" in plaats van "genieten van".

3.10. Men schrijve in artikel 15, § 3, "in een forfaitaire terugbetaling voorzien" in plaats van "een forfaitaire terugbetaling voorzien".

3.11. In het opschrift van hoofdstuk VI dient het eindpunt te worden geschrapt.

3.12. Men vervange in artikel 22 het woord "legislatuur" door het woord "zittingsperiode".

3.13. Men schrappe in de eerste volzin van artikel 27 de woorden "van dit besluit".

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

Notes

(1) L'article 2, § 2, comporte en outre une exception à ce principe qui est dénuée de pertinence en l'espèce.

(2) L'ARPG ne prévoit pas la possibilité de mettre fin à l'occupation statutaire lorsqu'une fonction liée à un mandat prend fin.

(3) Les cas dans lesquels l'engagement contractuel est possible, sont définis à l'article 2, § 1^{er}, alinéa 2, de l'ARPG (voir également, en ce qui concerne le statut des agents fédéraux, l'article 4 de la loi du 22 juillet 1993).

(4) C.E., n° 47.689, 31 mai 1994, Leclercq.

(5) A cet égard, il convient de relever subsidiairement qu'il est peu judicieux que le Roi se confie à Lui-même la mission d'élaborer certaines réglementations.

(6) L'ARPG porte les mots "désigné à un mandat" (article 12).

(7) L'arrêt en projet ne procure pas exécution à l'alinéa 3 de cet article en vertu duquel le Roi détermine, pour les services publics qui y sont visés, les fonctions de management qui seront conférées par mandat.

(8) Le rapport au Roi précise uniquement que la pondération détermine la rémunération.

(9) Tel que, par exemple, le critère mentionné par le rapport au Roi, selon lequel la fonction de management -1 implique la responsabilité pour les différents services opérationnels.

(10) Définie comme "expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé".

(11) Sans doute faut-il entendre un arrêté royal délibéré en Conseil des Ministres.

(12) La réussite de cette épreuve n'empêche pas que les prestations de l'un candidat à cette épreuve seront meilleures que celles d'un autre.

(13) Eu égard à ce qui précède, se pose du reste également la question de la conformité avec le principe constitutionnel de l'égalité et de non-discrimination de la différence de traitement entre les candidats à une fonction de management, d'une part, qui peuvent se prévaloir de la dispense pour toutes les fonctions de management de niveau égal ou inférieur, et les candidats à une fonction d'encadrement, d'autre part, pour lesquels la dispense ne joue que lorsqu'une même fonction d'encadrement est vacante.

(14) Voir également l'avis 30.123/1 du 25 mai 2000 sur un projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, *Moniteur belge* du 20 janvier 2001, 1589.

(15) Voir, à cet égard, respectivement 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 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.

(16) Sur le plan de la terminologie, il conviendra d'ailleurs de tenir compte de la réforme envisagée des services publics fédéraux, qui implique que le Ministère de la Fonction publique deviendra le service public fédéral "Personnel et Organisation".

La chambre était composée de :

MM. :

M. Van Damme, président de chambre;

J. Baert et J. Smets, conseillers d'Etat;

G. Schrans et E. Wymeersch, assesseurs de la section de législation;

Mme A. Beckers, greffier.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. J. Smets.

Le rapport a été présenté par M. B. Weekers, auditeur adjoint. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. J. Drijkoningen, référendaire.

Le greffier,

A. Beckers.

Le président,

M. Van Damme.

Nota's

(1) Artikel 2, § 2, bevat nog een te dezen niet terzake doende uitzondering op dit beginsel.

(2) Het APKB voorziet niet in de mogelijkheid een einde te stellen aan het statutaire dienstverband bij beëindiging van een mandaatsfunctie.

(3) De gevallen waarin contractuele tewerkstelling mogelijk is, worden omschreven in artikel 2, § 1, tweede lid, van het APKB (zie ook, wat het federale ambtenarenstatuut betreft, artikel 4 van de wet van 22 juli 1993).

(4) R.v.St., nr. 47.689, 31 mei 1994, Leclercq.

(5) In dit verband kan bijkomend worden opgemerkt dat het weinig zinvol is dat de Koning aan zichzelf een opdracht verleent tot het uitwerken van bepaalde regelingen.

(6) In het APKB "aanwijzing voor een mandaat" (artikel 12).

(7) In het ontworpen besluit wordt geen uitvoering gegeven aan het derde lid van dat artikel op grond waarvan de Koning voor de in die bepaling bedoelde overheidsdiensten de managementfuncties vaststelt die bij wijze van mandaat zullen worden gegeven.

(8) Het verslag aan de Koning verduidelijkt enkel dat de weging de beloning bepaalt.

(9) Zo bijvoorbeeld het in het verslag aan de Koning vermelde criterium dat de managementfunctie -1 verantwoordelijkheid impliceert voor de verschillende operationele diensten.

(10) Omschreven als "ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector".

(11) Bedoeld wordt allicht bij een koninklijk besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

(12) Het slagen in die proef neemt niet weg dat de ene kandidaat beter zal hebben gepresteerd op die proef dan de andere.

(13) Gelet op wat voorafgaat rijst overigens ook de vraag naar de conformiteit met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en de niet-discriminatie van het verschil in behandeling tussen de kandidaten voor een managementfunctie, enerzijds, die beroep kunnen doen op de vrijstelling met betrekking tot al de managementfuncties van gelijk of lager niveau, en de kandidaten voor een staffunctie, anderzijds, voor wie de vrijstelling enkel geldt wanneer eenzelfde staffunctie vacant is.

(14) Zie ook het advies L. 30.123/1 van 25 mei 2000 over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, *Belgisch Staatsblad*, 20 januari 2001, 1589.

(15) Zie in dat verband respectievelijk 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 Rijksdiensten; en 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 de Gemeenschappen of de Gewesten.

(16) Terminologisch dient overigens rekening te worden gehouden met de geplande hervorming der federale overheidsdiensten, ten gevolge waarvan het Ministerie van Ambtenarenzaken zal worden omgevormd tot de federale overheidsdienst "Personeel en Organisatie".

De kamer was samengesteld uit :

De heren :

M. Van Damme, kamervoorzitter;

J. Baert en J. Smets, staatsraden;

G. Schrans en E. Wymeersch, assessoren van de afdeling wetgeving;

Mevr. A. Beckers, griffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de heer J. Smets.

Het verslag werd uitgebracht door de heer B. Weekers, adjunct-auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de heer J. Drijkoningen, referendaris.

De griffier,

A. Beckers.

De voorzitter,

M. Van Damme.

2 MAI 2001. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics 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 l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics est applicable à certains organismes d'intérêt public et aux institutions publiques de sécurité sociale;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 1966 relatif à la désignation d'adjoints bilingues dans les services centraux;

Vu l'arrêté royal du 20 avril 1999 créant le Conseil supérieur de la Fonction publique;

Vu l'arrêté royal du 30 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public et modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public;

Vu l'arrêté royal du 30 avril 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion de certains services publics;

Vu l'arrêté royal du 25 mai 1999 fixant le programme de la formation pour le brevet de direction;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 1^{er} décembre 2000;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 25 janvier 2001;

Vu l'accord de Notre Ministre des Pensions, donné le 13 février 2001;

Vu le protocole n° 121/2 du 20 février 2001 du Comité commun à l'ensemble des services publics;

Vu le protocole n° 378 du 28 février 2001 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

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

Vu l'avis 31.372/1 du Conseil d'Etat, donné le 22 mars 2001 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre du Budget et 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 I^{er}. — *Du champ d'application*

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux services publics fédéraux visés par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

CHAPITRE II

Des fonctions de management et d'encadrement et de leur nature juridique

Art. 2. § 1^{er}. Les fonctions de management dans les services publics fédéraux sont classées en quatre groupes, dans l'ordre hiérarchique suivant :

- 1° le président du Comité de direction;
- 2° la fonction de management -1;
- 3° la fonction de management -2;
- 4° la fonction de management -3.

Les fonctions d'encadrement dans les services publics fédéraux sont :

1° les directeurs fonctionnels des services d'encadrement "Budget et Contrôle de la Gestion", "Personnel et Organisation" et "Technologie de l'Information et de la Communication" et les chefs de l'Audit interne" de chaque service public fédéral;

2 MEI 2001. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

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

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot bepaling van de voorwaarden en de modaliteiten volgens dewelke het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten van toepassing is op bepaalde instellingen van openbaar nut en op de openbare instellingen van sociale zekerheid;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 1966 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten in de centrale diensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende oprichting van de Hoge Raad van Ambtenarenzaken;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 april 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast zijn met het beheer van sommige overheidsdiensten;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 mei 1999 tot vaststelling van het opleidingsprogramma voor het directiebrevet;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 1 december 2000;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 25 januari 2001;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Pensioenen van 13 februari 2001;

Gelet op het protocol nr. 121/2 van 20 februari 2001 van het Gemeenschappelijk Comité voor alle overheidsdiensten;

Gelet op het protocol nr. 378 van 28 februari 2001 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op het besluit van de Ministerraad over het verzoek om advies door de Raad van State binnen een termijn van een maand;

Gelet op het advies 31.372/1 van de Raad van State, gegeven op 22 maart 2001 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Begroting en 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. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de 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.

HOOFDSTUK II

De management- en staffuncties en hun juridische aard

Art. 2. § 1. De managementfuncties in de federale overheidsdiensten worden in vier groepen ingedeeld, in de volgende hiërarchische orde :

- 1° de voorzitter van het Directiecomité;
- 2° de managementfunctie -1;
- 3° de managementfunctie -2;
- 4° de managementfunctie -3.

De staffuncties in de federale overheidsdiensten zijn :

1° de functionele directeurs van de stafdiensten « Begroting en Beheerscontrole », « Personeel en Organisatie » en « Informatie- en Communicatietechnologie » en de hoofden van « Interne audit » van elke federale overheidsdienst;

2° les chefs des services d'encadrement "Etude et Recherche", "Expertise et support fonctionnels", "Services - coordination et exploitation", "Program Management Office" du service public fédéral Finances.

§ 2. L'organigramme des fonctions de management et d'encadrement est fixé par Nous, pour chaque service public fédéral, sur la proposition du ministre ou du secrétaire d'Etat concerné.

Art. 3. Les fonctions de management sont exercées dans le cadre d'un mandat visé à l'article 22 de la loi du 22 juillet 1993 portant certaines mesures en matière de fonction publique.

Les titulaires d'une fonction d'encadrement sont désignés pour une période de six ans.

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

Section I^{re}. — Disposition générale

Art. 4. 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 de management ou d'une fonction d'encadrement.

Section II. — De la sélection

Art. 5. § 1^{er}. Pour participer aux sélections comparatives pour la fonction de président du comité de direction, pour une fonction de management -1 ou pour une fonction d'encadrement, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 ou pouvoir participer à une sélection comparative pour une fonction de niveau 1.

Les candidats à une fonction de président du comité de direction et à une fonction de management -1 doivent posséder une expérience de management d'au moins six ans ou avoir une expérience professionnelle utile d'au moins dix ans. Par expérience de management, il y a lieu d'entendre une expérience en gestion au sein d'un service public ou d'une organisation du secteur privé.

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

§ 2. Pour participer à une sélection comparative pour une fonction de management -2 et -3, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 depuis au moins six ans dans un ministère ou un service public fédéral visé par l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

Art. 6. § 1^{er}. Les candidats à une fonction de management doivent faire la preuve de la connaissance linguistique fonctionnelle de la deuxième langue et avoir les compétences, aptitudes relationnelles et de management fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence afférents à la fonction de management à conférer.

La connaissance fonctionnelle visée à l'alinéa précédent doit être prouvée à la date fixée par Nous par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

Les candidats à une fonction d'encadrement doivent remplir les conditions d'expérience et de connaissances spécifiques à la fonction qui sont fixées dans la description de fonction et dans le profil de compétence de la fonction d'encadrement à conférer.

§ 2. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement à conférer au sein d'un service public fédéral sont :

1° pour la fonction de président du comité de direction, par le ministre;

2° pour la fonction de management -1 et les fonctions d'encadrement, par le président du comité de direction;

3° pour la fonction de management -2, par le président du comité de direction et le titulaire de la fonction de management -1;

4° pour la fonction de management -3, par le président du comité de direction et le titulaire de la fonction de management -2.

§ 3. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management à conférer au sein d'un service public fédéral de programmation sont déterminés :

1° pour le président, par le ministre compétent ou le secrétaire d'Etat compétent;

2° pour les autres fonctions de management, par le président.

Art. 7. § 1^{er}. Les candidats à une fonction de management ou à une fonction d'encadrement participent à une sélection comparative qui conduit à leur inscription en groupes A, B, C ou D.

2° de hoofden van de stafdiensten « Studie en Onderzoek », « Functionele expertise en ondersteuning », « Dienstverlening - coördinatie en uitvoering », « Program Management Office » van de federale overheidsdienst Financiën.

§ 2. Het organogram van de management- en staffuncties wordt per federale overheidsdienst door Ons bepaald, op voorstel van de betrokken minister of staatssecretaris.

Art. 3. De managementfuncties worden uitgeoefend in het kader van een mandaat bedoeld in artikel 22 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

De houders van een staffunctie worden aangesteld voor een periode van zes jaar.

HOOFDSTUK III. — *De selectie, de werving en de aanstelling van de houders van een managementfunctie en staffunctie*

Afdeling I. — Algemene bepaling

Art. 4. 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 management- of staffunctie.

Afdeling II. — De selectie

Art. 5. § 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor de functie van voorzitter van het directiecomité, een managementfunctie -1 of een staffunctie moeten de kandidaten een functie van niveau 1 uitoefenen of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

De kandidaten voor een functie van voorzitter van het directiecomité en managementfunctie -1 dienen over een managementervaring van minstens zes jaar te beschikken of tien jaar nuttige professionele ervaring te hebben. Onder managementervaring wordt verstaan ervaring inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

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

§ 2. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor een managementfunctie -2 en -3 moeten de kandidaten gedurende minstens zes jaar titularis zijn van een functie van niveau 1 in een ministerie of federale overheidsdienst, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

Art. 6. § 1. De kandidaten voor een managementfunctie moeten de functionele taalkennis van de tweede taal bewijzen en over de competenties, relationele en managementvaardigheden beschikken die worden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie.

De functionele taalkennis bedoeld in het vorig lid, moet slechts bewezen worden op de datum door Ons bepaald bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd.

De kandidaten voor een staffunctie moeten voldoen aan de specifieke en functiegebonden ervarings- en kennisvoorwaarden die worden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven staffunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van de binnen een federale overheidsdienst te begeven management- of staffunctie worden bepaald :

1° voor de functie van voorzitter van het directiecomité, door de minister;

2° voor de managementfunctie -1 en de staffuncties, door de voorzitter van het directiecomité;

3° voor de managementfunctie -2, door de voorzitter van het directiecomité en de houder van de managementfunctie -1;

4° voor de managementfunctie -3, door de voorzitter van het directiecomité en de houder van de managementfunctie -2.

§ 3. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van een binnen een federale programmatorische overheidsdienst te begeven managementfunctie worden bepaald :

1° voor de voorzitter, door de bevoegde minister of de bevoegde staatssecretaris;

2° voor de overige managementfuncties, door de voorzitter.

Art. 7. § 1. De kandidaten voor een management- of staffunctie nemen deel aan een vergelijkende selectie die leidt tot hun indeling in de groepen A, B, C of D.

§ 2. La commission de sélection est composée par l'administrateur-délégué du SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale en concertation avec le ministre concerné pour le président du comité de direction et avec le président concerné pour les autres fonctions de management et les fonctions d'encadrement et comprendra une majorité d'experts employés par une autorité ou par le secteur non-marchand. Les membres de la commission de sélection sont choisis en fonction de leur connaissance des compétences spécifiques à la fonction.

Pour la fonction de président du Comité de direction et la fonction de management –1, l'administrateur-délégué du SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet la composition de la commission de sélection à tous les membres du Gouvernement. Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections dans les sept jours calendrier. Si ces objections ne sont pas rencontrées, la question est portée à l'ordre du jour du Conseil des Ministres, pour décision, par le membre du Gouvernement concerné ou le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions. La procédure est suspendue jusqu'à la décision du Conseil des Ministres.

§ 3. La sélection comparative pour les fonctions de management est composée de deux parties :

1° une épreuve orale. Cette épreuve a pour but d'évaluer les compétences spécifiques à la fonction du candidat, mentionnées dans la description de fonction et le profil de compétence y afférents;

2° un assessment ayant pour but d'évaluer les aptitudes à diriger requises pour exercer une fonction de management. Par assessment, il y a lieu d'entendre une forme d'évaluation des potentialités.

Les candidats qui ne réussissent pas l'épreuve orale sont exclus de la participation à l'assessment. Ces candidats sont inscrits dans le groupe D.

Les candidats qui ont réussi l'assessment, sont inscrits, par la Commission de sélection, dans le groupe A ou B sur base de leur résultat obtenu à l'épreuve orale et à l'assessment. Les candidats qui ne réussissent pas l'assessment sont inscrits dans le groupe C.

Les candidats sont informés de leur résultat.

§ 4. La sélection comparative pour les fonctions d'encadrement est composée de deux parties :

1° une première partie composée d'une épreuve orale, complétée le cas échéant par une épreuve écrite. Cette épreuve a pour but d'évaluer l'expertise spécifique à la fonction du candidat, mentionnée dans la description de fonction et le profil de compétence y afférents;

2° un assessment ayant pour but d'évaluer les aptitudes personnelles. Par assessment, il y a lieu d'entendre une forme d'évaluation des potentialités.

Les candidats qui ne réussissent pas l'épreuve orale sont exclus de la participation à l'assessment. Ces candidats sont inscrits dans le groupe D.

Les candidats qui ont réussi l'assessment, sont inscrits, par la Commission de sélection, dans le groupe A ou B sur base de leur résultat obtenu à l'épreuve orale et à l'assessment. Les candidats qui ne réussissent pas l'assessment sont inscrits dans le groupe C.

Les candidats sont informés de leur résultat.

Art. 8. § 1^{er}. Le candidat qui, lors de la sélection comparative pour une fonction de management, réussit l'assessment visé à l'article 7, § 3, 2°, est dispensé pendant dix ans de la participation à l'assessment lors de sa candidature à une sélection comparative pour une fonction de management d'un niveau égal ou inférieur dans un service public fédéral.

§ 2. Le candidat qui, lors de la sélection comparative pour une fonction de management, a été inscrit dans le groupe A, est dispensé pendant dix ans de la participation à une sélection comparative pour une fonction de management équivalente avec un même profil de compétence.

Pour les fonctions d'encadrement, les dispenses ne valent que pour une même fonction d'encadrement.

§ 3. S'il était déjà titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement et qu'il a été mis fin respectivement à son mandat ou à sa désignation suite à une mention d'évaluation «insuffisant», les dispenses visées aux §§ 1^{er} et 2 sont annulées.

§ 4. Le candidat qui ne réussit pas l'assessment visé à l'article 7, § 3, 2°, et § 4, 2°, ne peut pas participer pendant deux ans à une sélection comparative pour une fonction de management ou une fonction d'encadrement du même niveau ou d'un niveau supérieur.

§ 2. De selectiecommissie wordt samengesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid in samenspraak met de betrokken minister voor de voorzitter van het directiecomité en met de betrokken voorzitter voor de overige management- en staffuncties en zal een meerderheid aan experten tewerkgesteld bij een overheid of in de non-profitsector bevatten. De leden van de selectiecommissie worden op basis van hun kennis van de jobspecifieke competenties gekozen.

Voor de functie van voorzitter van het directiecomité en de managementfunctie –1, maakt de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid aan de regeringsleden de samenstelling van de selectiecommissie over. Zij kunnen hem hun opmerkingen binnen zeven kalenderdagen meedelen. Indien die opmerkingen niet gevolgd worden, wordt de zaak door het betrokken regeringslid of de minister die bevoegd is voor Ambtenarenzaken ter beslissing aan de Ministerraad voorgelegd. De procedure is opgeschort tot beslissing van de Ministerraad.

§ 3. De vergelijkende selectie voor de managementfuncties bestaat uit twee delen :

1° een mondelinge proef. Dit gedeelte heeft tot doel de functiespecifieke competenties, vermeld in de desbetreffende functiebeschrijving en competentieprofiel, van de kandidaat te evalueren;

2° een assessment waarbij de voor de managementfunctie vereiste leidinggevende vaardigheden worden getoetst. Onder assessment wordt verstaan een vorm van potentialiteitsinschatting.

Het niet-slagen in de mondelinge proef leidt tot uitsluiting van deelname aan het assessment. Deze kandidaten worden ingedeeld in groep D.

De kandidaten die geslaagd zijn in het assessment, worden door de Selectiecommissie ingedeeld in de groep A of B op basis van hun resultaat behaald op de mondelinge proef en het assessment. De kandidaten die niet slaagden in het assessment, worden ingedeeld in groep C.

De kandidaten worden ingelicht over hun resultaat.

§ 4. De vergelijkende selectie voor de staffuncties bestaat uit twee delen :

1° een eerste deel bestaande uit een mondelinge proef desgevallend aangevuld met een schriftelijke proef. Dit gedeelte heeft tot doel de functiespecifieke expertise, vermeld in de desbetreffende functiebeschrijving en competentieprofiel, van de kandidaat te evalueren;

2° een assessment waarbij de persoonlijke vaardigheden worden getoetst. Onder assessment wordt verstaan een vorm van potentialiteitsinschatting.

Het niet-slagen in de mondelinge proef leidt tot uitsluiting van deelname aan het assessment. Deze kandidaten worden ingedeeld in groep D.

De kandidaten die geslaagd zijn in het assessment, worden door de Selectiecommissie ingedeeld in de groep A of B op basis van hun resultaat behaald op de mondelinge proef en het assessment. De kandidaten die niet slaagden in het assessment, worden ingedeeld in groep C.

De kandidaten worden ingelicht over hun resultaat.

Art. 8. § 1. De kandidaat die bij de vergelijkende selectie voor een managementfunctie slaagt voor het in artikel 7, § 3, 2°, vermelde assessment wordt gedurende tien jaar vrijgesteld van deelname aan bovenvermeld assessment bij zijn kandidaatstelling voor een vergelijkende selectie voor een managementfunctie van een lager of hetzelfde niveau in een federale overheidsdienst.

§ 2. De kandidaat die bij de vergelijkende selectie voor een managementfunctie ingedeeld werd in groep A, wordt gedurende tien jaar vrijgesteld van deelname aan een vergelijkende selectie voor een gelijkaardige managementfunctie met eenzelfde competentieprofiel.

Voor de staffuncties gelden de vrijstellingen enkel voor eenzelfde staffunctie.

§ 3. Indien hij reeds houder van een management- of staffunctie was en zijn mandaat respectievelijk zijn aanstelling werd beëindigd ten gevolge van een evaluatievermelding «onvoldoende», vervallen de vrijstellingen bedoeld in de §§ 1 en 2.

§ 4. Een kandidaat die niet slaagt in het in artikel 7, § 3, 2°, of § 4, 2°, vermelde assessment, kan gedurende twee jaar niet deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een management- of staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.

Section III. — Du recrutement

Art. 9. § 1^{er}. En ce qui concerne les fonctions de management et les fonctions d'encadrement à conférer au sein des services publics fédéraux horizontaux et verticaux, SELOR – Bureau de Sélection de l'Autorité Fédérale transmet la liste des candidats inscrits dans le groupe A :

1° au ministre concerné, pour la fonction de président du comité de direction;

2° au président du comité de direction, pour les autres fonctions de management et les fonctions d'encadrement.

Un entretien complémentaire est prévu avec les candidats du groupe A. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement du président du comité de direction, par le ministre;

2° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management –1 ou de la fonction d'encadrement, par le président du comité de direction;

3° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management –2, par le titulaire de la fonction de management –1 et le président du comité de direction pour autant que ce dernier le considère utile;

4° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management –3, par le titulaire de la fonction de management –2 et le président du comité de direction pour autant que ce dernier le considère utile.

§ 2. En ce qui concerne les fonctions de management à conférer au sein des services publics fédéraux de programmation, Selor transmet la liste des candidats inscrits dans le groupe A :

1° au ministre ou secrétaire d'Etat compétent, pour le président;

2° au président, pour les autres fonctions de management.

Un entretien complémentaire est prévu avec les candidats du groupe A. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement du président, par le ministre compétent ou le secrétaire d'Etat compétent;

2° pour le recrutement des titulaires des autres fonctions de management, par le président.

§ 3. Après épuisement du groupe A, la procédure visée aux §§ 1^{er} et 2 se répète avec les candidats du groupe B.

Les candidats sont informés du résultat du recrutement.

Section IV. — De la désignation

Art. 10. § 1^{er}. Les candidats, choisis conformément à l'article 9, sont désignés pour une période de six ans :

1° pour la fonction de président du comité de direction, par le Roi par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur proposition du ministre concerné;

2° pour la fonction de management -1 et la fonction d'encadrement, par le ministre;

3° pour les autres fonctions de management, par le président du Comité de direction.

Par dérogation au § 1^{er}, 1°, le président du comité de direction du service public fédéral "Chancellerie et Services généraux" reçoit un mandat jusqu'à la date de désignation du successeur du Premier Ministre.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, le ministre concerné désigne le président et le président concerné désigné les titulaires des fonctions de management d'un service public fédéral de programmation pour la durée de l'existence du service public fédéral de programmation et, au plus, pour six ans.

§ 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 de management ou d'encadrement ne sont pas soumis à un stage.

*CHAPITRE IV. — Modalités de l'exercice des fonctions de management et d'encadrement**Section I^{re}. — Du plan de management du titulaire d'une fonction de management*

Art. 11. Dans les trois mois qui suivent la désignation, un projet de plan de management et un projet de plan opérationnel sont transmis par le titulaire de la fonction de management aux organes qui ont mené l'entretien visé à l'article 9.

Le plan de management comporte au moins la description des éléments suivants :

1° la définition précise des missions générales de gestion qui incombent au titulaire de la fonction de management et ses obligations en la matière;

Afdeling III. — De werving

Art. 9. § 1. Voor wat betreft de binnen de horizontale en verticale federale overheidsdiensten te begeven management- en staffuncties, maakt SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid de lijst van de in groep A ingedeelde kandidaten over :

1° aan de betrokken minister, voor de functie van voorzitter van het directiecomité;

2° aan de voorzitter van het directiecomité, voor de andere management- en staffuncties.

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de voorzitter van het directiecomité, door de minister;

2° voor de werving van de houder van de managementfunctie –1 of staffunctie, door de voorzitter van het directiecomité;

3° voor de werving van de houder van de managementfunctie –2, door de houder van de managementfunctie –1 en de voorzitter van het directiecomité voor zover deze laatste dit nodig acht;

4° voor de werving van de houder van de managementfunctie –3, door de houder van de managementfunctie –2 en de voorzitter van het directiecomité voor zover deze laatste dit nodig acht.

§ 2. Voor wat betreft de binnen de federale programmatorische overheidsdiensten te begeven managementfuncties, maakt Selor de lijst van de in groep A ingedeelde kandidaten over :

1° aan de bevoegde minister of staatssecretaris, voor de voorzitter;

2° aan de voorzitter, voor de overige managementfuncties.

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud voorzien. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de voorzitter, door de bevoegde minister of bevoegde staatssecretaris;

2° voor de werving van de houders van de overige managementfuncties, door de voorzitter.

§ 3. Bij uitputting van groep A, wordt de procedure vermeld in § 1 en § 2 herhaald voor de kandidaten van groep B.

De kandidaten worden ingelicht over het resultaat van de werving.

Afdeling IV. — De aanstelling

Art. 10. § 1. De kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 9, worden voor een periode van zes jaar aangesteld :

1° voor de functie van voorzitter van het directiecomité, door de Koning bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd, op voorstel van de betrokken minister;

2° voor de managementfunctie -1 en de staffunctie, door de minister;

3° voor de overige managementfuncties, door de voorzitter van het directiecomité.

In afwijking van § 1, 1°, krijgt de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst "Kanselarij en Algemene diensten" een mandaat tot de datum van aanstelling van de opvolger van de Eerste Minister.

§ 2. In afwijking van § 1, stelt de betrokken minister, de voorzitter en de betrokken voorzitter de houders van een managementfunctie binnen een federale programmatorische overheidsdienst aan voor de duur van het bestaan van de programmatorische federale overheidsdienst en uiterlijk voor zes jaar.

§ 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 management- of staffunctie geen stage doormaken.

*HOOFDSTUK IV. — Nadere regels betreffende de uitoefening van de management- en staffuncties**Afdeling I. — Het managementplan van de houder van een managementfunctie*

Art. 11. Binnen een termijn van drie maanden na de aanstelling wordt door de houder van de managementfunctie een ontwerp van managementplan en operationeel plan bezorgd aan de organen die het onderhoud bedoeld in artikel 9, geleid hebben.

Het managementplan bevat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

1° de precieze omschrijving van de algemene beheersopdrachten van de houder van de managementfunctie en zijn verplichtingen terzake;

2° les objectifs stratégiques à atteindre par lui et ses obligations en la matière;

3° les objectifs opérationnels à atteindre par lui et ses obligations en la matière;

4° les moyens budgétaires attribués.

Le plan opérationnel comporte au moins la description des éléments suivants :

1° la mise en œuvre, dans le cadre d'un plan opérationnel annuel comprenant une projection sur trois ans, des prestations concrètes résultant de l'exécution des missions de gestion et des objectifs stratégiques et opérationnels mentionnés dans le plan de management, en tenant compte des moyens budgétaires;

2° le budget, sur base annuelle, nécessaire à la mise en œuvre des prestations visées au 1°.

Le projet de plan de management et le projet de plan opérationnel d'action sont établis par le titulaire de la fonction de management sur la base des informations fournies par les organes visés à l'alinéa 1^{er}, notamment en ce qui concerne les moyens mis à sa disposition et compte tenu du plan stratégique visé à l'article 3 de l'arrêté royal du 7 novembre 2000 portant création et composition des organes communs à chaque service public fédéral.

Dans le mois qui suit la réception des projets, les organes visés à l'article 9, § 1^{er} et § 2, définissent le plan de management et le plan opérationnel.

Le plan de management et le plan opérationnel sont adaptés de commun accord.

Section II. — Modalités relatives à l'exécution des fonctions de management et d'encadrement

Art. 12. Pendant la durée de leur mandat ou de leur désignation, le statut des agents de l'Etat est d'application aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement, à l'exception des dispositions dérogoires du présent arrêté.

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement font partie du niveau 1 et se trouvent hiérarchiquement au-dessus du rang 17.

Art. 13. Par dérogation aux dispositions de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat, le titulaire d'une fonction de management ou 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 1^{er}, § 1^{er}, 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 ou de la désignation. Leur 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. 14. Le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat ou sa désignation, 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, 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° l'autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle;

9° une absence de longue durée pour raisons personnelles;

2° de strategische doelstellingen die hij moet bereiken en zijn verplichtingen terzake;

3° de operationele doelstellingen die hij moet bereiken en zijn verplichtingen terzake;

4° de toegekende budgettaire middelen.

Het operationeel plan omvat minstens de beschrijving van de volgende elementen :

1° de uitwerking in het raam van een jaarlijks operationeel plan met horizon van drie jaar van de concrete prestaties voortvloeiend uit de uitvoering van de beheersopdrachten en de strategische en operationele doelstellingen die in het managementplan vermeld zijn, rekening houdend met de budgettaire middelen;

2° de begroting op jaarbasis voor de uitvoering van de in 1° bedoelde prestaties.

Het ontwerp van managementplan en het ontwerp van operationeel plan worden door de houder van de managementfunctie opgesteld op basis van de door het in het eerste lid vermelde organen verstrekte informatie, met name wat de hem ter beschikking gestelde middelen betreft en rekening houdend met het strategisch plan, bedoeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

In de maand volgend op de ontvangst van de ontwerpen leggen de organen, bedoeld in artikel 9, § 1 en § 2, het managementplan en het operationeel plan vast.

Het managementplan en het operationeel plan worden aangepast in onderling overleg.

Afdeling II. — Nadere regelen betreffende de uitvoering van de management- en staffuncties

Art. 12. Tijdens de duur van hun mandaat of aanstelling, is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het rijkspersoneel van toepassing op de houders van een management- of staffunctie.

Voor de toepassing van het statuut van het rijkspersoneel, maken de houders van een management- of staffunctie deel uit van niveau 1 en staan zij hiërarchisch boven rang 17.

Art. 13. De houder van een management- of een staffunctie die op het ogenblik van zijn indienstneming vast 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 of de aanstelling. Hun 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. 14. De houder van een management- of staffunctie oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat of zijn aanstelling 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 vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps burgerlijke veiligheid als vrijwillige indienstnemer bij dit korps;

6° geen verlof krijgen om minder-validen en zieken te vergezellen en bij te staan;

7° geen verlof voor opdracht van algemeen belang krijgen;

8° geen toelating verkrijgen om zijn functies uit te oefenen met verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheid;

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

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. 15. § 1^{er}. Suite au résultat de la pondération de la fonction pour une fonction classée dans le même groupe, les titulaires d'une fonction de management ou 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 par Nous par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

§ 2. La rémunération totale annuelle brute des titulaires d'une fonction de management ou 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 dans les §§ 1^{er} 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 de management ou d'une fonction d'encadrement

Section I^{re}. — De l'évaluation du titulaire d'une fonction d'encadrement

Art. 16. Chaque titulaire d'une fonction d'encadrement est évalué tous les deux ans; la première évaluation a lieu deux ans après la désignation. Au plus tard six mois avant la fin de sa désignation, il reçoit une évaluation finale globale.

L'évaluation des titulaires d'une fonction d'encadrement se fait par l' (les) organe(s) visé(s) à l'article 9, § 1^{er}.

L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire d'une fonction d'encadrement peuvent être conclues par la mention « insuffisant ».

Section II. — De l'évaluation du titulaire d'une fonction de management

Art. 17. § 1^{er}. Chaque titulaire d'une fonction de management est évalué tous les deux ans; la première évaluation a lieu deux ans après le début du mandat. Au plus tard six mois avant la fin de son mandat, il reçoit une évaluation finale globale.

§ 2. L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire d'une fonction de management concernent les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11.

§ 3. L'évaluation des titulaires d'une fonction de management se fait par l' organe ou les organes visés à l'article 9, §§ 1^{er} et 2.

Pour l'évaluation d'un président, l'évaluateur est assisté par un bureau externe. Ce bureau a pour mission l'évaluation de la réalisation des objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11.

Art. 18. L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire de la fonction de management sont conclues par la mention « insuffisant » lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le plan de management et le plan opérationnel visés à l'article 11, n'ont manifestement pas été réalisés.

L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management est conclue par la mention « très bon » lorsque les objectifs de prestation et leur développement concret, tels que contenus dans le contrat de management et le plan opérationnel visés à l'article 11, ont tous été réalisés d'une façon optimale.

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 rijksdiensten 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. 15. § 1. Ingevolge het resultaat van de functieweging voor een in dezelfde groep geklasseerde functie genieten de houders van een management- of staffunctie een gelijk bruto jaarlijks beloningspakket.

Het functiewegingssysteem, de objectieve criteria die aan de basis liggen van dit systeem en de beloningsmethodiek worden door Ons bepaald bij besluit waarover in de Ministerraad werd beraadslaagd.

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

1° een maandelijke 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 management- of staffunctie

Afdeling I. — De evaluatie van de houder van een staffunctie

Art. 16. Elke houder van een staffunctie wordt tweejaarlijks geëvalueerd; de eerste evaluatie grijpt plaats twee jaar na de aanstelling. Ten laatste zes maand vóór het einde van de aanstelling krijgt hij een globale eindevaluatie.

De evaluatie van de houders van een staffunctie gebeurt door het (de) orgaan (organen), bedoeld in artikel 9, § 1.

De tweejaarlijkse evaluatie en eindevaluatie van de houder van een staffunctie kunnen besloten worden met de vermelding « onvoldoende ».

Afdeling II. — De evaluatie van de houder van een managementfunctie

Art. 17. § 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tweejaarlijks geëvalueerd; de eerste evaluatie grijpt plaats twee jaar na het begin van het mandaat. Ten laatste zes maand vóór het einde van het mandaat krijgt hij een globale eindevaluatie.

§ 2. De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van een managementfunctie betreffen de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11.

§ 3. De evaluatie van de houders van een managementfunctie geschiedt door het orgaan of de organen, bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2.

Voor de evaluatie van een voorzitter wordt de evaluator bijgestaan door een extern bureau. Dit bureau heeft als opdracht de evaluatie van het bereiken van de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11 na te gaan.

Art. 18. De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding « onvoldoende » wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementplan en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, klaarblijkelijk niet werden verwezenlijkt.

De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt besloten met de vermelding « zeer goed » wanneer de prestatiedoelstellingen en de concrete uitwerking ervan, zoals vervat in het managementcontract en het operationeel plan, bedoeld in artikel 11, in hun geheel optimaal werden verwezenlijkt.

CHAPITRE VI. — *De la fin du mandat et de la désignation et de leur non renouvellement*

Section I^{re}. — De la fin du mandat et de la désignation

Sous-section I^{re}. — De la fin de plein droit

Art. 19. Le mandat et la désignation prennent fin de plein droit à la fin des périodes visées à l'article 10.

Le mandat du titulaire de la fonction de management peut être prolongé pour un maximum de six mois jusqu'à ce que le mandat de son successeur débute.

Sous-section II. — De la fin anticipée

Art. 20. § 1^{er}. Si l'évaluation visée à l'article 16, alinéa 1^{er}, et 17, § 1^{er}, conduit à une mention «insuffisant», il est mis fin au mandat du titulaire de la fonction de management ou à la désignation du titulaire d'une fonction d'encadrement.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement, à l'exclusion de celui mentionné à l'article 13, dont le mandat ou la désignation prend prématurément fin en raison d'une mention «insuffisant», reçoit une indemnité de départ selon les règles fixées par Nous.

§ 3. Le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement visé à l'article 13 dont le mandat ou la désignation prend fin avant l'expiration du terme suite à une évaluation «insuffisant» est réaffecté dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral.

Si le titulaire de la fonction de management ou de la fonction d'encadrement n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral Personnel et Organisation.

Art. 21. Il est mis fin prématurément au mandat de président du Comité de direction visé à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, lors de la désignation du successeur du Premier Ministre au cours de la législature. L'article 24 n'est également pas applicable dans ce cas.

Art. 22. Si le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement demande qu'il soit mis fin à son mandat ou à sa désignation, un préavis de six mois est requis si les organes visés à l'article 9, §§ 1^{er} et 2 sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation prévues à l'article 20, § 3, sont également applicables dans ce cas.

Section II. — Du non renouvellement

Art. 23. § 1^{er}. Le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement, à l'exclusion de celui visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale «insuffisant» et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat ou une nouvelle désignation, bénéficie d'une indemnité de réintégration, selon les règles fixées par Nous.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management ou d'une fonction d'encadrement visé à l'article 13, qui n'a pas reçu d'évaluation finale «insuffisant» et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat ou une nouvelle désignation, a le choix entre, d'une part, la démission volontaire de son emploi statutaire et le paiement de l'indemnité de réintégration visée au § 1^{er} et, d'autre part, la réaffectation dans une fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral et une intégration plus favorable selon les modalités fixées par Nous.

Si le titulaire de la fonction de management ou d'encadrement n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le service compétent de son service public fédéral, il peut faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral Personnel et Organisation.

CHAPITRE VII. — *Du renouvellement du mandat*

Art. 24. Si le titulaire d'une fonction de management pose sa candidature pour la même fonction au sein de son service public fédéral et s'il a reçu la mention finale «très bon», les organes visés à l'article 9, §§ 1^{er} et 2, lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 10.

Par dérogation aux dispositions des Sections II et III du Chapitre III, il est réputé dans ce cas avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 7, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions transitoires*

Art. 25. Pour la première désignation des présidents du Comité de direction et des titulaires d'une fonction de management - 1, les années prestées au moins en qualité de titulaire d'un grade de rang 13 sont prises en considération pour le calcul des six ans d'expérience de management visés à l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2.

HOOFDSTUK VI. — *Einde van het mandaat en de aanstelling en de niet-hernieuwing ervan*

Afdeling I. — Einde van het mandaat en de aanstelling

Onderafdeling I. — Einde van rechtswege

Art. 19. Het mandaat en de aanstelling eindigen van rechtswege op het einde van de periodes bedoeld in artikel 10.

Het mandaat van de houder van de managementfunctie kan verlengd worden met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger.

Onderafdeling II. — Vroegtijdige beëindiging

Art. 20. § 1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 16, eerste lid, en 17, § 1, leidt tot een vermelding «onvoldoende», wordt het mandaat van de houder van de managementfunctie of de aanstelling van de houder van een staffunctie beëindigd.

§ 2. De houder van een management- of staffunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, van wie het mandaat of de aanstelling vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding «onvoldoende», krijgt een beëindigingsvergoeding volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 3. De in artikel 13 vermelde houder van een management- of staffunctie van wie het mandaat of de aanstelling vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding «onvoldoende», wordt gereaffecteerd in een passende functie hem voorgesteld door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst.

Zo de houder van de management- of staffunctie niet akkoord gaat met de hem door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

Art. 21. Het mandaat van de voorzitter van het directiecomité, bedoeld in artikel 10, § 1, tweede lid, wordt vroegtijdig beëindigd bij de aanstelling van de opvolger van de Eerste Minister tijdens de zittingsperiode. Artikel 24 is in dit geval eveneens niet van toepassing.

Art. 22. Indien de houder van een management- of staffunctie vraagt om zijn mandaat of aanstelling te beëindigen, is, zo de organen bedoeld in artikel 9, §§ 1 en 2 akkoord gaan, een opzegging van zes maand vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden. De bepalingen inzake reëctatie voorzien in artikel 20, § 3, zijn in dit geval eveneens van toepassing.

Afdeling II. — Niet-hernieuwing

Art. 23. § 1. De houder van een management- of staffunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 13, die geen eindevaluatie «onvoldoende» heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat of nieuwe aanstelling krijgt, geniet een herintegratievergoeding, volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 2. De in artikel 13 vermelde houder van een management- of staffunctie die geen eindevaluatie «onvoldoende» heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat of nieuwe aanstelling krijgt, heeft de keuze tussen enerzijds het vrijwillig ontslag uit zijn statutaire betrekking en de uitbetaling van de in § 1 bedoelde herintegratievergoeding, en anderzijds de reëctatie in een passende functie die hem wordt voorgesteld door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst en een gunstigere inschaling volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

Zo de houder van de management- of staffunctie niet akkoord gaat met de hem door de bevoegde dienst van zijn federale overheidsdienst aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

HOOFDSTUK VII. — *Hernieuwing van het mandaat*

Art. 24. Indien de houder van een managementfunctie zich kandidaat stelt voor dezelfde functie binnen zijn federale overheidsdienst en hij bij zijn eindevaluatie de vermelding «zeer goed» heeft gekregen, geven de organen, bedoeld in artikel 9, § 1 en 2, hem een nieuw mandaat overeenkomstig artikel 10.

In afwijking van de bepalingen van Hoofdstuk III, Afdelingen II en III, wordt hij in dit geval geacht voldaan te hebben aan de in artikel 7 vermelde vergelijkende selectie, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

HOOFDSTUK VIII. — *Overgangsbepalingen*

Art. 25. Bij de eerste aanstelling van de voorzitters van het Directiecomité en de houders van een managementfunctie -1, worden de jaren gepresteerd als titularis van een graad van rang 13 in aanmerking genomen voor de berekening van de zes jaar managementervaring bedoeld in artikel 5, § 1, tweede lid.

Par dérogation à l'article 6, les descriptions de fonction et les profils de compétence sont fixés, lors de la création du service public fédéral, par le ministre concerné ou par le secrétaire d'Etat concerné avec soutien méthodologique du service compétent du ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions.

Jusqu'à la désignation du président du Comité de direction ou du président, chaque Commission de sélection est composée en dérogation à l'article 7, § 2, par l'administrateur délégué du SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale en concertation avec le ministre concerné ou le secrétaire d'Etat concerné.

Art. 26. Les experts en ressources humaines qui ont été sélectionnés et désignés conformément à l'arrêté royal du 22 mai 2000 portant diverses mesures en vue de la mise en place des cellules des ressources humaines dans les ministères fédéraux, sont dispensés de l'épreuve, le cas échéant des épreuves, visées à l'article 7, § 4, 1°.

Art. 27. Lors de l'attribution de la fonction de président du Comité de direction, les grades des rangs 17 et 16 des titulaires qui sont transférés d'office au service public fédéral concerné, sont supprimés.

Une fonction adéquate est proposée aux titulaires des grades supprimés par le service compétent de leur service public fédéral en fonction de leurs compétences et de leur expérience pertinente.

S'ils ne sont pas d'accord avec la fonction adéquate qui leur est proposée par le service compétent de leur service public fédéral, ils peuvent faire appel à l'arbitrage du Service public fédéral Personnel et Organisation.

Ils conservent le bénéfice de leur échelle de traitement, liée à leur grade supprimé jusqu'à ce qu'ils obtiennent un traitement au moins égal dans leur nouvelle fonction.

CHAPITRE IX. — Dispositions abrogatoires et finales

Art. 28. L'article 74bis de l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'Etat, remplacé par l'arrêté royal du 31 mars 1995, est abrogé.

Art. 29. Les arrêtés royaux suivants sont abrogés :

1° l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics;

2° l'arrêté royal du 20 avril 1999 déterminant les conditions et les modalités selon lesquelles l'arrêté royal du 20 avril 1999 organisant la nomination, la carrière et l'évaluation des agents chargés de la gestion de certains services publics est applicable à certains organismes d'intérêt public et aux institutions publiques de sécurité sociale;

3° l'arrêté royal du 20 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 1966 relatif à la désignation d'adjoints bilingues dans les services centraux;

4° l'arrêté royal du 20 avril 1999 créant le Conseil supérieur de la Fonction publique;

5° l'arrêté royal du 30 avril 1999 modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 fixant le statut du personnel de certains organismes d'intérêt public et modifiant l'arrêté royal du 8 janvier 1973 portant statut pécuniaire du personnel de certains organismes d'intérêt public;

6° l'arrêté royal du 30 avril 1999 relatif à la prime de direction attribuée aux agents chargés de la gestion de certains services publics;

7° l'arrêté royal du 25 mai 1999 fixant le programme de la formation pour le brevet de direction.

Art. 30. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur des arrêtés royaux portant respectivement création des services publics fédéraux.

Art. 31. 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 2 mai 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

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

In afwijking van artikel 6 worden de functiebeschrijvingen en competentieprofielen bij de oprichting van de federale overheidsdienst vastgesteld door de betrokken minister of staatssecretaris met methodologische ondersteuning van de bevoegde dienst van de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken.

Zolang de voorzitter van het Directiecomité of de voorzitter van de betrokken federale overheidsdienst niet is aangesteld, wordt in afwijking van artikel 7, § 2, elke Selectiecommissie samengesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid in samenspraak met de betrokken minister of staatssecretaris.

Art. 26. De deskundigen in human resources die werden geselecteerd en aangesteld overeenkomstig het koninklijk besluit van 22 mei 2000 houdende diverse bepalingen betreffende de inwerkingstelling van de human resources cellen in de federale ministeries worden vrijgesteld van de proef, desgevallend de proeven, bedoeld in artikel 7, § 4, 1°.

Art. 27. Bij de invulling van de functie van voorzitter van het Directiecomité worden de respectievelijke graden in rang 17 en 16 van de titularissen die ambtshalve overgeheveld worden naar de betrokken federale overheidsdienst, afgeschaft.

De titularissen van deze afgeschafte graden worden door de bevoegde dienst van hun federale overheidsdienst een passende functie voorgesteld overeenkomstig hun competenties en relevante ervaring.

Zo zij niet akkoord gaan met de hen door de bevoegde dienst van hun federale overheidsdienst aangeboden passende functie, kunnen zij een beroep doen op de bemiddeling van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

Zij behouden het voordeel van hun weddenschaal verbonden aan hun afgeschafte graad tot wanneer zij in hun nieuwe functie een wedde bekomen die ten minste daaraan gelijk is.

HOOFDSTUK IX. — Opheffings- en slotbepalingen

Art. 28. Artikel 74bis van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel, vervangen bij het koninklijk besluit van 31 maart 1995, wordt opgeheven.

Art. 29. Volgende koninklijke besluiten worden opgeheven :

1° het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten;

2° het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot bepaling van de voorwaarden en de modaliteiten volgens dewelke het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot organisatie van de benoeming, de loopbaan en de evaluatie van de ambtenaren belast met het beheer van sommige overheidsdiensten van toepassing is op bepaalde instellingen van openbaar nut en op de openbare instellingen van sociale zekerheid;

3° het koninklijk besluit van 20 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 1966 betreffende de aanwijzing van tweetalig adjuncten in de centrale diensten;

4° het koninklijk besluit van 20 april 1999 houdende oprichting van de Hoge Raad van Ambtenarenzaken;

5° het koninklijk besluit van 30 april 1999 tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 tot vaststelling van het statuut van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut en tot wijziging van het koninklijk besluit van 8 januari 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van sommige instellingen van openbaar nut;

6° het koninklijk besluit van 30 april 1999 betreffende de directiepremie die wordt toegekend aan de ambtenaren die belast zijn met het beheer van sommige overheidsdiensten;

7° het koninklijk besluit van 25 mei 1999 tot vaststelling van het opleidingsprogramma voor het directiebrevet.

Art. 30. Dit besluit treedt in werking de dag waarop de respectieve koninklijke besluiten houdende oprichting van de federale overheidsdiensten in werking treden.

Art. 31. Onze Ministers en Onze Staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 2 mei 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken
en Modernisering van de openbare besturen,
L. VAN DEN BOSSCHE