

MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE

F. 2001 — 3571

[C — 2001/02198]

6 DECEMBRE 2001. — Arrêté royal relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management au sein de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 4 février 2000 relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire, notamment l'article 6, §§ 5 et 7, alinéa 1^{er} et 2;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 8 octobre 2001;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 11 octobre 2001;

Vu le protocole du 1^{er} octobre 2001 du Comité de Secteur XII Affaires sociales;

Vu le protocole n° 397 du 3 octobre 2001 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu l'urgence motivée par le fait que l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire a été créée par la loi du 4 février 2000;

Vu la circonstance que le Gouvernement estimait déjà à l'époque que la nécessité de réunir les services compétents de divers ministères en un parastatal était pressante;

Vu la circonstance que le Gouvernement a fait preuve d'efforts constants pour réaliser dans un délai le plus court possible chaque étape nécessaire à l'opérationnalisation de l'Agence;

Vu la circonstance que cette opérationnalisation requiert de nombreux arrêtés d'exécution dont les suivants ont été réalisés à ce jour :

— L'arrêté royal du 29 mars 2000 relatif à la Commission de sélection, aux modalités de candidature, aux conditions de désignation et d'exercice de la fonction de l'administrateur délégué de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 19 mai 2000 relatif à la composition et au fonctionnement du comité scientifique institué auprès de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 19 mai 2000 relatif à la composition et au fonctionnement du comité consultatif institué auprès de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 20 juillet 2000 réglant les conditions contractuelles et le statut pécuniaire de l'administrateur délégué de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 23 janvier 2001 allouant des crédits en faveur de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 31 janvier 2001 modifiant l'arrêté royal du 19 mai 2000 relatif à la composition et au fonctionnement du comité consultatif institué auprès de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 22 février 2001 organisant les contrôles effectués par l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire et modifiant diverses dispositions légales;

— L'arrêté royal du 22 février 2001 relatif au financement de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté ministériel du 12 mars 2001 fixant les indemnités et les jetons de présence auxquels ont droit les membres et experts du Comité scientifique et les experts du Comité consultatif institués auprès de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 5 avril 2001 modifiant l'arrêté royal du 13 mars 2000 fixant les teneurs maximales pour les résidus de pesticides autorisées sur et dans les denrées alimentaires;

— L'arrêté royal du 5 avril 2001 relatif à la mise à disposition de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire du personnel de certains services publics;

— L'arrêté royal du 16 mai 2001 fixant le lieu d'établissement, l'organisation et le fonctionnement de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;

— L'arrêté royal du 4 juillet 2001 modifiant l'arrêté royal du 13 mars 2000 fixant les teneurs maximales pour les résidus de pesticides autorisées sur et dans les denrées alimentaires;

MINISTERIE VAN AMBTENARENZAKEN

N. 2001 — 3571

[C — 2001/02198]

6 DECEMBER 2001. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de wet van 4 februari 2000 houdende oprichting van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen, inzonderheid artikel 6, §§ 5 en 7, eerste en tweede lid;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 8 oktober 2001;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 11 oktober 2001;

Gelet op het protocol van 1 oktober 2001 van sectorcomité XII Sociale Zaken;

Gelet op het protocol nr. 397 van 3 oktober 2001 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op verzoek op spoedbehandeling gemotiveerd door het feit dat het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen werd opgericht door de wet van 4 februari 2000;

Gelet op de omstandigheid dat de Regering reeds toen de noodzaak tot het samenbrengen van de bevoegde diensten van diverse ministeries in een parastatale acuit vond;

Gelet op de omstandigheid dat de Regering een niet aflatende inzet heeft betoond om elke stap noodzakelijk voor de operationalisering van het Agentschap op een zo kort mogelijke termijn te realiseren;

Gelet op de omstandigheid dat deze operationalisering talrijke uitvoeringsbesluiten vereist waarvan op heden volgende gerealiseerd zijn :

— Het koninklijk besluit van 29 maart 2000 betreffende de Selectiecommissie, de wijze van kandidaatstelling, de voorwaarden van aanwijzing in en deze van uitoefening van de functie van de gedelegeerd bestuurder van het federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 19 mei 2000 betreffende de samenstelling en de werkwijze van het wetenschappelijk comité ingesteld bij het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 19 mei 2000 betreffende de samenstelling en de werkwijze van het raadgevend comité ingesteld bij het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 20 juli 2000 tot regeling van de contractuele voorwaarden en het geldelijk statuut van de gedelegeerd bestuurder van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 23 januari 2001 tot toekenning van kredieten ten bate van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 31 januari 2001 tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 mei 2000 betreffende de samenstelling en de werkwijze van het raadgevend comité ingesteld bij het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 22 februari 2001 houdende organisatie van de controles die worden verricht door het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen en tot wijziging van diverse wettelijke bepalingen;

— Het koninklijk besluit van 22 februari 2001 betreffende de financiering van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het ministerieel besluit van 12 maart 2001 tot vaststelling van de vergoedingen en het presentiegeld waarop de leden en deskundigen van het wetenschappelijk Comité en de deskundigen van het raadgevend Comité ingesteld bij het federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen recht hebben;

— Het koninklijk besluit van 5 april 2001 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 maart 2000 tot vaststelling van de maximumgehalten aan residuen van bestrijdingsmiddelen toegelaten in en op voedingsmiddelen;

— Het koninklijk besluit van 5 april 2001 betreffende de ter beschikkingstelling van het personeel van bepaalde overheidsdiensten aan het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 16 mei 2001 tot vaststelling van de vestigingsplaats, de organisatie en de werking van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;

— Het koninklijk besluit van 4 juli 2001 tot wijziging van het koninklijk besluit van 13 maart 2000 tot vaststelling van de maximumgehalten aan residuen van bestrijdingsmiddelen toegelaten in en op voedingsmiddelen;

— L'arrêté royal du 13 juillet 2001 modifiant des arrêtés royaux concernant l'Agriculture et les Classes moyennes suite à l'introduction de l'euro;

Vu la circonstance qu'à partir du 1^{er} septembre 2001 l'Agence est censée exercer l'ensemble de ses compétences et missions, que l'Agence est dès lors responsable à partir du 1^{er} septembre 2001 du contrôle de la chaîne alimentaire;

Vu la circonstance que le personnel de l'Inspection générale des Denrées alimentaires et de l'Institut d'Expertise vétérinaire est ou sera mis à la disposition de l'Agence;

Vu la circonstance que les membres du personnel du ministère de l'Agriculture et des Classes moyennes qui exécutent à ce jour une partie des missions de l'Agence, conformément aux accords du Lambermont, doivent être transférés d'office à l'Agence pour le 1^{er} janvier 2002;

Vu la circonstance que le présent arrêté royal est fondé sur l'arrêté royal générique du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management des services publics fédéraux, que le Conseil d'Etat a émis le 11 octobre 2001 un avis (32.344/1) relatif à l'arrêté royal précité;

Pour ces raisons et vu que l'arrêté de base déjà été soumis pour avis, le délai de trois jours est justifié; la désignation rapide des dirigeants des services opérationnels de l'Agence est nécessaire non seulement pour l'opérationnalisation de l'Agence mais également pour offrir aux membres du personnel déjà mis à disposition et aux futurs membres du personnel un point de repère et des directives au sujet de leur nouvel environnement de travail et pour mener à bien le transfert définitif de personnel;

Vu l'avis n° 32.527/1 du Conseil d'Etat, donné le 14 novembre 2001 en application de l'article 84, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Protection de la Consommation, de la Santé publique et de l'Environnement et de Notre Ministre de la Fonction publique et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I. — Dispositions générales

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1. le Ministre : le Ministre qui a la Santé publique dans ses attributions;
2. la loi du 4 février 2000 : la loi du 4 février 2000 relative à la création de l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;
3. l'Agence : l'Agence fédérale pour la Sécurité de la Chaîne alimentaire;
4. l'administrateur délégué : l'administrateur délégué de l'Agence.

Art. 2. § 1^{er}. Les fonctions dirigeantes au sein de l'Agence, qui conformément à l'article 6, § 7, alinéa 2, de la loi du 4 février 2000, sont exercées dans le cadre d'un mandat, sont classées dans les groupes ci-dessous, dans l'ordre hiérarchique suivant :

1. l'administrateur délégué, désigné conformément à la loi du 4 février 2000 et à l'arrêté du 20 juillet 2000;

2. la fonction de management -1;
3. la fonction de management -2;

§ 2. L'organigramme des fonctions de management et d'encadrement de l'Agence comprend :

1. l'administrateur délégué;
2. 5 fonctions de management -1;
3. 5 fonctions de management -2.

CHAPITRE II. — De la sélection, du recrutement et de la désignation des titulaires des fonctions de management

Section I. — Disposition générale

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

— Het koninklijk besluit van 13 juli 2001 tot wijziging van koninklijke besluiten betreffende Landbouw en Middenstand naar aanleiding van de invoering van de euro;

Gelet op de omstandigheid dat vanaf 1 september 2001 het Agentschap geacht wordt het geheel van zijn bevoegdheden en opdrachten uit te oefenen; dat het Agentschap derhalve vanaf 1 september 2001 verantwoordelijk is voor de controle van de voedselketen;

Gelet op de omstandigheid dat het personeel van de Algemene Eetwareninspectie en van het Instituut voor veterinaire keuring ter beschikking gesteld wordt of zal worden van het Agentschap;

Gelet op de omstandigheid dat de personeelsleden van het ministerie van Landbouw en Middenstand dat op heden een deel van de opdrachten van het Agentschap uitvoert, overeenkomstig de Lambermontakkoorden, voor 1 januari 2002 ambtshalve dient overgedragen te worden naar het Agentschap;

Gelet op de omstandigheid dat voorliggend koninklijk besluit steunt op het generiek koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties van de federale overheidsdiensten; dat de Raad van State op 11 oktober 2001 advies (32.344/1) gegeven heeft betreffende voormeld koninklijk besluit;

Om die redenen en het reeds voor advies voorgelegde basisbesluit wordt de termijn van drie dagen verantwoord; de spoedige aanstelling van de leidinggevenden van de operationele diensten van het Agentschap is noodzakelijk niet enkel voor de operationalisering van het Agentschap maar tevens om de reeds ter beschikking gestelde personeelsleden en de toekomstige personeelsleden een houvast en richtlijnen betreffende hun nieuwe werkomgeving te bieden en de definitieve personeelsoverdracht in goede banen te leiden;

Gelet op het advies nr. 32.527/1 van de Raad van State, gegeven op 14 november 2001 met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Consumentenzaken, Volksgezondheid en Leefmilieu en Onze Minister van Ambtenarenzaken en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1. de Minister : de Minister die de Volksgezondheid in zijn bevoegdheid heeft;
2. de wet van 4 februari 2000 : de wet van 4 februari 2000 houdende oprichting van het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;
3. het Agentschap : het Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen;
4. de gedelegeerd bestuurder : de gedelegeerd bestuurder van het Agentschap.

Art. 2. § 1. De leidinggevende functies in het Agentschap, die overeenkomstig art. 6, § 7, tweede lid, van de wet van 4 februari 2000 in het kader van een mandaat worden uitgeoefend, worden in volgende groepen ingedeeld, in de volgende hiërarchische orde :

1. de gedelegeerd bestuurder, aangesteld overeenkomstig de wet van 4 februari 2000 en het koninklijk besluit van 20 juli 2000;

2. de managementfunctie -1;
3. de managementfunctie -2;

§ 2. Het organogram van de management- en staffuncties van het Agentschap omvat :

1. de gedelegeerd bestuurder;
2. 5 managementfuncties -1;
3. 5 managementfuncties -2.

HOOFDSTUK II. — De selectie, de werving en de aanstelling van de houders van een managementfunctie

Afdeling I. — Algemene bepaling

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

Section II. — De la sélection

Art. 4. § 1^{er}. La sélection comparative est organisée par rôle linguistique. Les candidats à une fonction de management néerlandophones respectivement francophones participent à une sélection comparative néerlandophone respectivement francophone qui conduit à leur inscription en groupe A, B, C ou D.

Chaque groupe A contient les candidats qui sont très aptes à la fonction à exercer, chaque groupe B les candidats qui sont aptes à la fonction à exercer, chaque groupe C les candidats qui sont moins aptes à la fonction à exercer, chaque groupe D les candidats qui ne sont pas aptes à la fonction à exercer.

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

§ 2. SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale valide les résultats de chaque étape de la sélection comparative et s'approprie ou ne s'approprie pas à cet effet les résultats de chaque étape de la sélection comparative à l'issue de l'exercice de la surveillance de qualité.

Art. 5. § 1^{er}. Pour participer aux sélections comparatives pour une fonction de management -1, 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 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.

§ 2. Pour participer à une sélection comparative pour une fonction de management -2, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 depuis au moins six ans dans l'Institut d'expertise vétérinaire ou 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 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.

§ 2. La description de la fonction et le profil de compétence d'une fonction de management à conférer au sein de l'Agence sont :

1° pour la fonction de management -1, par le ministre sur proposition de l'administrateur délégué;

2° pour la fonction de management -2, par le ministre sur proposition de l'administrateur délégué et du titulaire de la fonction de management -1;

Art. 7. § 1^{er}. Chaque commission de sélection est constituée par l'administrateur-délégué de SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. Les profils des membres de chaque commission de sélection sont déterminés en concertation avec le ministre concerné sur proposition de l'administrateur délégué.

Pour la fonction de management -1, l'administrateur-délégué du SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet la composition des commissions de sélection à tous les membres du Gouvernement. Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections dans les sept jours calendrier. SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale est tenu de répondre aux remarques par une décision motivée.

La commission de sélection est composée d'une majorité d'experts employés dans l'administration ou dans le secteur non-marchand. Les membres de la commission de sélection sont choisis en fonction de leur connaissance des compétences spécifiques à la fonction.

La commission de sélection est présidée par un délégué de SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. Afin d'avoir une approche équivalente, les présidents de la commission néerlandophone et de la commission francophone se concertent.

§ 2. Chaque sélection comparative néerlandophone et francophone, visée à l'article 4, § 1^{er}, contient les étapes suivantes :

1° SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale – décide si les candidats satisfont aux conditions générales et particulières d'admissibilité. Les candidats qui ne satisfont pas, sont refusés.

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.

Afdeling II. — De selectie

Art. 4. § 1. De vergelijkende selectie wordt georganiseerd per taalrol. De Nederlandstalige respectievelijk de Franstalige kandidaten voor een managementfunctie nemen deel aan een Nederlandstalige respectievelijk Franstalige vergelijkende selectie die leidt tot hun indeling in groep A, B, C of D.

Elke groep A bevat de kandidaten die zeer geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep B de kandidaten die geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep C de kandidaten die minder geschikt zijn voor de uit te oefenen functie, elke groep D de kandidaten die niet geschikt zijn voor de uit te oefenen functie.

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

§ 2. SELOR – Selectiebureau van de federale overheid valideert de resultaten van elke stap in de vergelijkende selectie en maakt zich daartoe na uitoefening van de kwaliteitsbewaking de resultaten van elke stap in de vergelijkende selectie eigen of niet.

Art. 5. § 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor een managementfunctie -1 moeten de kandidaten titularis zijn van een functie van niveau 1 of kunnen deelnemen aan een vergelijkende selectie voor een functie van niveau 1.

De kandidaten voor een 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.

§ 2. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor een managementfunctie -2 moeten de kandidaten gedurende minstens zes jaar titularis zijn van een functie van niveau 1 bij het Instituut voor veterinaire keuring of 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 over de competenties, relationele en managementvaardigheden beschikken die worden bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie.

§ 2. De functiebeschrijving en het competentieprofiel van de binnen het Agentschap te begeven managementfunctie worden bepaald :

1° voor de managementfunctie -1, door de minister, op voorstel van de gedelegeerd bestuurder;

2° voor de managementfunctie -2, door de minister, op voorstel van de gedelegeerd bestuurder en de houder van de managementfunctie -1.

Art. 7. § 1. Elke selectiecommissie wordt samengesteld door de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid. De profielen van de leden van elke selectiecommissie worden vastgelegd in samenspraak met de betrokken minister, op voorstel van de gedelegeerd bestuurder.

Voor de managementfunctie -1, maakt de afgevaardigd bestuurder van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid aan de regeringsleden de samenstelling van de selectiecommissies over. Zij kunnen hem hun opmerkingen binnen zeven kalenderdagen meedelen. SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid dient op de opmerkingen te antwoorden bij wijze van een gemotiveerde beslissing.

De selectiecommissie is samengesteld uit een meerderheid aan experts tewerkgesteld bij een overheid of in de non-profitsector. De leden van de selectiecommissie worden op basis van hun kennis van de jobspecifieke competenties gekozen.

De selectiecommissie wordt voorgezeten door een afgevaardigde van SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid. Met het oog op een gelijkwaardige aanpak, plegen de voorzitters van de Nederlandstalige en Franstalige selectiecommissie overleg.

§ 2. Elke Nederlandstalige en Franstalige vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 4, § 1, bestaat uit volgende stappen :

1° SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid beslist of de kandidaten voldoen aan de algemene en bijzondere toelaatbaarheidsvereisten. De kandidaten die niet voldoen, worden geweigerd.

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

Cet assessment est mené devant des experts-évaluateurs externes, désignés par SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale. Deux membres de chaque commission de sélection, désignés en son sein, sont invités à être présents à l'assessment comme observateurs.

Les experts-évaluateurs décrivent l'assessment de chaque candidat et donnent à chaque candidat une des appréciations suivantes : très apte, apte, moins apte et pas apte. Lors de cette répartition, les observateurs sont invités à être présents avec voix consultative.

3° une épreuve orale, présentée devant chaque commission de sélection.

Cette partie a pour but d'évaluer les compétences spécifiques à la fonction de chaque candidat, énumérées dans la description de fonction et le profil de compétences correspondants et de donner à chaque candidat une des appréciations suivantes : très apte, apte, moins apte et pas apte. Deux experts-évaluateurs, désignés par SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale, sont invités à être présents à l'épreuve comme observateurs.

Lors de la répartition des candidats, les experts-évaluateurs désignés sont invités à être présents avec voix consultative comme observateurs.

4° Ensuite, chaque commission de sélection et les experts-évaluateurs concernés rédigent ensemble l'évaluation finale des candidats conformément à leurs compétences spécifiques pour la fonction, ainsi que leurs aptitudes à diriger et répartissent les candidats dans quatre groupes, notamment A, B, C ou D. Ils classent les candidats du groupe A et du groupe B.

Ils envoient cette évaluation finale à l'autorité compétente pour la désignation, ensemble avec les rapports et les résultats partiels visés aux 2° et 3°, afin de l'éclairer optimalement sur le résultat obtenu de chaque candidat.

§ 3. Les candidats sont informés de leur répartition et/ou classement.

Section III. — Du recrutement

Art. 8. SELOR - Bureau de Sélection de l'Autorité Fédérale transmet l'ensemble des résultats de la sélection comparative néerlandophone et francophone, visé à l'article 7, § 2, à l'administrateur-délégué.

Un entretien complémentaire est prévu avec les candidats du groupe A. Cet entretien a pour objectif de comparer les candidats néerlandophones et francophones en ce qui concerne leurs 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 préétablis. Cet entretien est mené :

1° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -1, par l'administrateur délégué;

2° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -2, par le titulaire de la fonction de management -1 et l'administrateur délégué.

Un rapport de chaque entretien relatif au résultat de cette comparaison est rédigé. Ce rapport est joint au dossier de désignation.

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

Section IV. — De la désignation

Art. 9. Les candidats, choisis conformément à l'article 8, sont désignés pour une période de six ans par le Roi, sur proposition du ministre concerné, après proposition de l'administrateur délégué.

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 ne sont pas soumis à un stage.

CHAPITRE IV. — Modalités de l'exercice des fonctions de management

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

Art. 10. 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 8.

Dit assessment wordt afgelegd voor externe expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid. Twee leden van, en aangeduid in de schoot van elke selectiecommissie worden uitgenodigd om aanwezig te zijn bij het assessment als observator.

De expert-evaluatoren beschrijven het assesment van elke kandidaat en geven elke kandidaat één van de volgende beoordelingen : zeer geschikt, geschikt, minder geschikt en niet-geschikt. Bij deze indeling worden de observatoren uitgenodigd om aanwezig te zijn met raadgevende stem.

3° een mondelinge proef, afgenomen door elke selectiecommissie.

Dit gedeelte heeft tot doel de functiespecifieke competenties, vermeld in de desbetreffende functiebeschrijving en competentieprofiel, van elke kandidaat te evalueren en het geven aan elke kandidaat van één van de volgende beoordelingen : zeer geschikt, geschikt, minder geschikt en niet-geschikt. Twee expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, worden uitgenodigd om aanwezig te zijn tijdens de proef als observator.

Bij de indeling van de kandidaten worden de aangeduide expert-evaluatoren uitgenodigd om aanwezig te zijn met raadgevende stem als observator.

4° Vervolgens maken elke selectiecommissie en de betrokken expert-evaluatoren samen de eindevaluatie op van de kandidaten overeenkomstig hun functiespecifieke competenties en hun leidinggevende vaardigheden en delen deze in in vier groepen, met name A, B, C of D. Zij rangschikken de kandidaten ingedeeld in groep A en groep B.

Zij sturen deze eindevaluatie aan de aanstellende overheid samen met de verslagen en de deelresultaten bedoeld in 2° en 3° teneinde haar optimaal in te lichten omtrent het door elke kandidaat bereikte resultaat.

§ 3. De kandidaten worden ingelicht over hun indeling en/of rangschikking.

Afdeling III. — De werving

Art. 8. SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid maakt het geheel van de resultaten van de Nederlandstalige en de Franstalige vergelijkende selectie, bedoeld in artikel 7, § 2, over aan de gedelegeerd bestuurder.

Met de kandidaten van groep A wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd. Dit onderhoud heeft tot doel de Nederlandstalige en Franstalige kandidaten te vergelijken wat betreft hun competenties, relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te bevesten managementfunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de houder van de managementfunctie -1, door de gedelegeerd bestuurder;

2° voor de werving van de houder van de managementfunctie -2, door de houder van de managementfunctie -1 en de gedelegeerd bestuurder.

Van elk onderhoud wordt een verslag houdende het resultaat van deze vergelijking opgemaakt. Dit verslag wordt bij het aanstellingsdossier gevoegd.

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

Afdeling IV — De aanstelling

Art. 9. De kandidaten, gekozen overeenkomstig artikel 8, worden voor een periode van zes jaar aangesteld door de Koning, op voorstel van de betrokken minister, na voordracht door de gedelegeerd bestuurder.

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 managementfunctie geen stage doormaken.

HOOFDSTUK IV. — Nadere regels betreffende de uitoefening van de managementfuncties

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

Art. 10. 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 8, geleid hebben.

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;

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 de l'administrateur délégué (business plan).

Dans le mois qui suit la réception des projets, les organes visés à l'article 8, alinéa 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

Sous-section I. — Du statut administratif

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

Pour l'application du statut des agents de l'Etat, les titulaires d'une fonction de management font partie du niveau 1. Ils rapportent directement à l'administrateur délégué et se trouvent hiérarchiquement au-dessus des rangs 16.

Art. 12. 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 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. Son emploi peut être déclaré vacant après deux ans et il ne peut y être pourvu entretemps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

Art. 13. Le titulaire d'une fonction de management exerce sa tâche à temps plein.

Pendant son mandat, il ne peut obtenir :

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

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

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

4° un congé pour accueil et formation;

5° un congé pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

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

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° 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 van de gedelegeerd bestuurder (businessplan).

In de maand volgend op de ontvangst van de ontwerpen leggen de organen, bedoeld in artikel 8, tweede lid, 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 managementfuncties

Onderafdeling I. — Administratief statuut

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

Voor de toepassing van het statuut van het rijkspersoneel, maken de houders van een managementfunctie deel uit van niveau 1. Ze rapporteren rechtstreeks aan de gedelegeerd bestuurder en staan hiërarchisch boven de rangen 16.

Art. 12. De houder van een managementfunctie 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. 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. 13. De houder van een managementfunctie oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

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

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

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

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in 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° 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;

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.

Sous-section II. — Du statut pécuniaire

Art. 14. L'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, est applicable en ce qui concerne le système de pondération des fonctions, les critères qui sont à la base de celle-ci et la méthodologie de la rémunération de l'Agence.

Art. 15. Les directeurs fonctionnels des services d'encadrement Personnel & Organisation et Budget & Contrôle de la Gestion, visés à l'article 6 du même arrêté, sont pour l'Agence les responsables des directions d'administration chargées respectivement des affaires du personnel ainsi que des finances et du budget.

Sous-section III. — Des incompatibilités

Art. 16. § 1^{er}. Est incompatible avec l'exercice d'une fonction de management :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par le mandataire lui-même, par personne interposée ou par intermédiaire, dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêt avec les activités de l'Agence ou de porter atteinte à l'indépendance ou à la neutralité du mandataire;

2° la détention d'intérêts dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles d'être contrôlées par l'Agence;

3° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

4° l'exercice de tout mandat public de nature politique, à l'exception de mandats de nature sociale ou culturelle.

§ 2. Avant son entrée en fonction, le mandataire déclare les intérêts qu'il, ou les membres de sa famille habitant sous le même toit, possèdent ou activités qu'il exerce dans tout établissement, entreprise, société ou association dont les activités sont susceptibles de relever des compétences de l'Agence.

Le Ministre examine la compatibilité de ses intérêts ou activités avec l'exercice de la fonction au sein de l'Agence.

CHAPITRE V. — 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 10.

§ 3. L'évaluateur des titulaires d'une fonction de management est l'organe ou les organes visés à l'article 8, alinéa 2.

Pour l'évaluation, 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 10.

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° 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.

Onderafdeling II. — Geldelijk statuut

Art. 14. Het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde, is van overeenkomstige toepassing wat betreft het functiewegingssysteem, de criteria die aan de basis ervan liggen en de beloningsmethodiek van het Agentschap.

Art. 15. De functionele directeurs van de stafdiensten Personeel & Organisatie en Budget & Beheerscontrole, bedoeld in artikel 6 van hetzelfde besluit, zijn voor het Agentschap de verantwoordelijken van de bestuursdirecties respectievelijk belast met de personeelszaken en met de financiën en de begroting.

Onderafdeling III. — Onverenigbaarheden

Art. 16. § 1. Is onverenigbaar met de uitoefening van een managementfunctie :

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de mandaathouder zelf, via een vertegenwoordiger of via een tussenpersoon in eender welke inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarbij aanleiding kan ontstaan tot een belangenconflict met de activiteiten van het Agentschap of tot aantasting van de onafhankelijkheid of neutraliteit van de mandaathouder;

2° het hebben van belangen in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten aanleiding kunnen geven tot een controle door het Agentschap;

3° elke activiteit die ingaat tegen de waardigheid van de functie of die schade kan berokkenen aan de vervulling van de plichten verbonden aan de functie;

4° de uitoefening van elk openbaar mandaat van politieke aard, tenzij mandaten van sociale of culturele aard.

§ 2. Alvorens zijn functie op te nemen, doet de mandaathouder aangifte van de belangen die hij of zijn verwanten die met hem samenwonen, bezitten of de activiteiten die hij uitoefent in enige inrichting, onderneming, vennootschap of vereniging waarvan de activiteiten onder de bevoegdheid kunnen vallen van het Agentschap.

De Minister onderzoekt de verenigbaarheid van deze belangen of activiteiten met de uitoefening van de functie binnen het Agentschap.

HOOFDSTUK V. — De evaluatie van de houder van een managementfunctie

Art. 17. § 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tweemaal 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 evalueatie.

§ 2. De tweejaarlijkse evaluatie en de evalueatie 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 10.

§ 3. De evaluator van een houder van een managementfunctie is het orgaan of de organen, bedoeld in artikel 8, tweede lid.

Voor de evaluatie 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 10, na te gaan.

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 10, 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 10, ont tous été réalisés d'une façon optimale.

Art. 19. Dans tous les cas, l'évaluateur a un entretien de fonctionnement, dans le cadre d'une évaluation, avec la personne à évaluer. Comme préparation à cet entretien, la personne à évaluer établit une auto-évaluation qu'il transmet à l'évaluateur cinq jours calendrier avant l'entretien. Cette auto-évaluation est reprise dans le dossier d'évaluation.

Après l'entretien d'évaluation, l'évaluateur finalise le rapport d'évaluation descriptif qui est transmis à l'évalué dans les 15 jours calendrier qui suivent l'entretien d'évaluation.

Art. 20. Lorsqu'une évaluation intermédiaire résulte en une mention « insuffisant » ou qu'une évaluation finale ne résulte pas en la mention finale « très bon », l'évalué peut, dans les 15 jours calendrier qui suivent la réception du rapport d'évaluation, introduire un recours auprès du même organe ou des mêmes organes, visés à l'article 8, alinéa 2. En vue de la session de recours, l'intéressé :

1. est convoqué au moins huit jours calendrier avant la session;
2. s'il le souhaite, peut être assisté du défenseur de son choix;
3. se voit offrir la possibilité de consulter son dossier d'évaluation.

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

Section I. — De la fin du mandat

Sous-section première. — De la fin de plein droit

Art. 21. Le mandat prend fin de plein droit à la fin de la période visée à l'article 9.

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. 22. § 1^{er}. Si l'évaluation visée à l'article 18, § 1^{er}, conduit à une mention « insuffisant », il est mis fin au mandat du titulaire de la fonction de management.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui mentionné à l'article 12, dont le mandat 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 visé à l'article 12 dont le mandat 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 l'Agence.

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

Art. 23. Si le titulaire d'une fonction de management demande qu'il soit mis fin à son mandat, un préavis de six mois est requis si les organes visés à l'article 8, alinéa 2, sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation prévues à l'article 22, § 3, sont également applicables dans ce cas.

Section II. — Du non renouvellement

Art. 24. § 1^{er}. Le titulaire d'une fonction de management, à l'exclusion de celui visé à l'article 12, 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, bénéficie d'une indemnité de réintégration, selon les règles fixées par Nous.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 12, 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, 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 l'Agence.

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 10, 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 10, in hun geheel optimaal werden verwezenlijkt.

Art. 19. In ieder geval heeft de evaluator met het oog op een evaluatie een functioneringsgesprek met de te evalueren persoon. Als voorbereiding op dit gesprek maakt de te evalueren persoon een zelfevaluatie op die hij vijf kalenderdagen voor het gesprek overmaakt aan de evaluator. Deze schriftelijke zelfevaluatie maakt deel uit van het evaluatiedossier.

Na het evaluatiegesprek finaliseert de evaluator het beschrijvend evaluatieverslag dat binnen de vijftien kalenderdagen na het evaluatiegesprek tegen ontvangst aan de geëvalueerde wordt bezorgd.

Art. 20. Wanneer een tussentijdse evaluatie resulteert in een vermelding « onvoldoende » of een eindevaluatie niet resulteert in een eindvermelding « zeer goed », kan de geëvalueerde binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag beroep instellen bij hetzelfde orgaan of dezelfde organen, bedoeld in artikel 8, tweede lid. Met het oog op de beroepszitting, wordt de betrokkene :

1. opgeroepen ten laatste acht kalenderdagen voor de zitting;
2. indien hij dit wenst, bijgestaan door een verdediger van zijn keuze;
3. de mogelijkheid geboden zijn evaluatiedossier te raadplegen.

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

Afdeling I. — Einde van het mandaat

Onderafdeling I. — Einde van rechtswege

Art. 21. Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periode bedoeld in artikel 9.

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. 22. § 1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 18, § 1, leidt tot een vermelding « onvoldoende », wordt het mandaat van de houder van de managementfunctie beëindigd.

§ 2. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 12, van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding « onvoldoende », krijgt een beëindigingsvergoeding volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 3. De in artikel 12 vermelde houder van een managementfunctie van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding « onvoldoende », wordt gereffecteerd in een passende functie hem voorgesteld door de bevoegde dienst van het Agentschap.

Zo de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door de bevoegde dienst van het Agentschap aangeboden passende functie, kan hij een beroep doen op de bemiddeling van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie.

Art. 23. Indien de houder van een managementfunctie vraagt om zijn mandaat te beëindigen, is, zo de organen bedoeld in artikel 8, tweede lid, akkoord gaan, een opzegging van zes maand vereist. Deze termijn kan in onderling akkoord verkort worden. De bepalingen inzake reffectatie voorzien in artikel 22, § 3, zijn in dit geval eveneens van toepassing.

Afdeling II. — Niet-hernieuwing

Art. 24. § 1. De houder van een managementfunctie, met uitsluiting van deze vermeld in artikel 12, die geen eindevaluatie « onvoldoende » heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt, geniet een herintegratievergoeding, volgens de door Ons vastgestelde nadere regelen.

§ 2. De in artikel 12 vermelde houder van een managementfunctie die geen eindevaluatie « onvoldoende » heeft gekregen en na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat 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 reffectatie in een passende functie die hem wordt voorgesteld door de bevoegde dienst van het Agentschap.

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

CHAPITRE VII. — *Du renouvellement du mandat*

Art. 25. Si le titulaire d'une fonction de management pose sa candidature pour la même fonction au sein de l'Agence et s'il a reçu la mention finale « très bon », les organes visés à l'article 8, alinéa 2, lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 9.

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 4, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

CHAPITRE IX. — *Dispositions finales*

Art. 26. Pour la première désignation 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.

Jusqu'à la désignation du titulaire de la fonction de management -1 concerné, l'administrateur délégué le remplace.

Art. 27. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 28. Notre Ministre de la Santé publique et Notre Ministre de la Fonction publique sont chargés de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 6 décembre 2001.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Protection de la Consommation,
de la Santé publique et de l'Environnement,

Mme M. AELVOET

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

Zo de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de hem door de bevoegde dienst van het Agentschap 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. 25. Indien de houder van een managementfunctie zich kandidaat stelt voor dezelfde functie binnen het Agentschap en hij bij zijn evalueerend de vermelding « zeer goed » heeft gekregen, geven de organen, bedoeld in artikel 8, tweede lid, hem een nieuw mandaat overeenkomstig artikel 9.

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 4 vermelde vergelijkende selectie, zonder dat een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

HOOFDSTUK IX. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 26. Bij de eerste aanstelling van 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.

Zolang de betrokken houder van een managementfunctie -1 niet is aangesteld, vervangt de gedelegeerd bestuurder hem.

Art. 27. Dit besluit treedt in werking de dag waarop het in *Belgisch Staatsblad* wordt bekendgemaakt.

Art. 28. Onze Minister van Volksgezondheid en Onze Minister van Ambtenarenzaken zijn belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 6 december 2001.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Consumentenzaken,
Volksgezondheid en Leefmilieu,

Mevr. M. AELVOET

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

MINISTÈRE DE L'INTERIEUR

F. 2001 — 3572

[C — 2001/01121]

26 SEPTEMBRE 2001. — Arrêté royal autorisant l'Université libre de Bruxelles et l'Université Gent à recevoir communication de certaines informations du Registre national des personnes physiques pour suivre l'état vital des personnes qui ont collaboré à des enquêtes précédentes portant sur la relation entre le stress au travail, l'absentéisme au travail et les maladies cardio-vasculaires

RAPPORT AU ROI

Sire,

Le projet d'arrêté que nous avons l'honneur de soumettre à la signature de Votre Majesté tend à autoriser l'Université libre de Bruxelles et l'Université Gent à recevoir communication de certaines informations du Registre national des personnes physiques pour les besoins d'une activité de recherche intitulée "relation entre le stress au travail, l'absentéisme au travail et les maladies cardio-vasculaires" (étude BELSTRESS).

Le fondement légal de l'arrêté en projet est constitué par l'article 5, alinéa 2, b), de la loi du 8 août 1983 organisant un Registre national des personnes physiques.

L'Unité d'épidémiologie et de Prévention des Affections cardio-vasculaires instituée au sein du laboratoire d'Epidémiologie et de Médecine Sociale de l'Université libre de Bruxelles est plus particulièrement chargée, conjointement avec l'Unité "Epidémiologie en Prévention Gezondheidskunde" instituée au sein du "Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde" de l'Université Gent, de l'exécution de cette activité de recherche.

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN

N. 2001 — 3572

[C — 2001/01121]

26 SEPTEMBER 2001. — Koninklijk besluit waarbij de "Université libre de Bruxelles" en de Universiteit Gent gemachtigd worden mededeling te verkrijgen van bepaalde informatiegegevens uit het Rijksregister van de natuurlijke personen om de levenstoestand te volgen van de personen die meegewerkt hebben aan vorige onderzoeken betreffende de relatie tussen stress op het werk, werkverzuim en hart- en vaatziekten

VERSLAG AAN DE KONING

Sire,

Het koninklijk besluit dat wij de eer hebben aan Uwe Majesteit ter ondertekening voor te leggen, strekt ertoe de "Université libre de Bruxelles" en de Universiteit Gent te machtigen om mededeling te verkrijgen van bepaalde informatiegegevens uit het Rijksregister van de natuurlijke personen, ten behoeve van een onderzoeksactiviteit genaamd "relatie tussen stress op het werk, werkverzuim en hart- en vaatziekten" (BELSTRESS studie).

De rechtsgrond van het besluit wordt gevormd door artikel 5, tweede lid, b), van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen.

De "Unité d'épidémiologie et de Prévention des Affections cardio-vasculaires" die opgericht is binnen het "Laboratoire d'Epidémiologie et de Médecine Sociale" van de "Université libre de Bruxelles" is, samen met de Eenheid Epidemiologie en Preventie Gezondheidskunde, die opgericht is binnen de Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidskunde van de Universiteit Gent, in het bijzonder belast met de uitvoering van deze onderzoeksactiviteit.