

**SERVICE PUBLIC FEDERAL
SECURITE SOCIALE**

F. 2003 — 4728

[C — 2003/02193]

30 NOVEMBRE 2003. — Arrêté royal relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, § 2, modifié par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu la loi du 26 juillet 1960 portant réorganisation des organismes d'allocations familiales, notamment l'article 9, modifié par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment les articles 9, 18 et 23, modifiés par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu la loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer, notamment l'article 2, modifié par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, notamment l'article 21, modifié par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés, notamment l'article 48, modifié par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu les lois relatives à la réparation des dommages résultant des maladies professionnelles, coordonnées le 3 juin 1970, notamment les articles 13, 14 et 15, modifiés par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu la loi de redressement du 31 juillet 1984, notamment l'article 16, § 4, y inséré par la loi du 22 juillet 1993;

Vu la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, notamment les articles 177, 180 et 184, modifiés par la loi-programme du 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, confirmé par la loi du 12 décembre 1997, notamment l'article 19, modifié par la loi-programme du 8 avril 2003 et l'article 21;

Vu l'arrêté royal du 24 janvier 2002 fixant le statut du personnel des institutions publiques de sécurité sociale, notamment l'article 2bis, modifié par l'arrêté royal du 24 octobre 2003 relatif au statut des fonctions de management d'administrateur général et d'administrateur général adjoint des institutions publiques de sécurité sociale;

Vu les avis de l'Inspecteur des Finances, donnés le 16 septembre 2002, le 2 septembre 2003 et le 2 octobre 2003;

Vu les accords de Notre Ministre du Budget, donnés le 26 septembre 2002, le 25 septembre 2003 et le 3 octobre 2003;

Vu les avis du Collège des institutions publiques de sécurité sociale, donnés les 27 septembre 2002 et 17 octobre 2003;

Vu les protocoles du 3 décembre 2002, du 19 septembre 2003 et du 8 octobre 2003 du Comité de Secteur XX - Institutions de sécurité sociale;

Vu l'avis du Conseil d'Etat;

Considérant que depuis la loi-programme du 8 avril 2003, des fonctions de management ne peuvent être attribuées dans certaines institutions publiques de sécurité sociale en raison de l'absence d'un cadre réglementaire relatif à la désignation à ces fonctions;

Sur la proposition de Notre Ministre du Budget, de Notre Ministre de l'Intérieur, de Notre Ministre de l'Emploi et des Pensions, de Notre Ministre des Affaires sociales, de Notre Ministre de la Fonction publique et de Notre Ministre des Classes moyennes et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — *Champ d'application*

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux institutions publiques de sécurité sociale visées par l'article 3, § 2, de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale

**FEDERALE OVERHEIDSDIENST
SOCIALE ZEKERHEID**

N. 2003 — 4728

[C — 2003/02193]

30 NOVEMBER 2003. — Koninklijk besluit betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid

ALBERT II, Koning der Belgen,

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

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid op artikel 7, § 2, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op de wet van 26 juli 1960 tot herinrichting van de instellingen voor kinderbijslag, inzonderheid op artikel 9, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op de wet van 25 april 1963 op het beheer van de instellingen van openbaar nut voor maatschappelijke zekerheid en sociale verzorging, inzonderheid op artikelen 9, 18 en 23, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op de wet van 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid, inzonderheid op artikel 2, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, inzonderheid op artikel 21, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, inzonderheid op artikel 48, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op de wetten betreffende de schadeloosstelling voor beroepsziekten, gecoördineerd op 3 juni 1970, inzonderheid op artikelen 13, 14 en 15, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op de herstelwet van 31 juli 1984, inzonderheid op artikel 16, § 4, ingevoegd bij de wet van 22 juli 1993;

Gelet op de wet betreffende op verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, inzonderheid op de artikelen 177, 180 en 184, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels bekrachtigd bij de wet van 12 december 1997, inzonderheid op artikel 19, gewijzigd bij de programmawet van 8 april 2003 en artikel 21;

Gelet op het koninklijk besluit van 24 januari 2002 houdende vaststelling van het statuut van het personeel van de openbare instellingen van sociale zekerheid, inzonderheid op artikel 2bis, gewijzigd door het koninklijk besluit van 24 oktober 2003 betreffende het statuut van de managementfuncties van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal in de openbare instellingen van sociale zekerheid;

Gelet op de adviezen van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 16 september 2002, op 2 september 2003 en op 2 oktober 2003;

Gelet op de akkoordbevindingen van Onze Minister van Begroting van 26 september 2002, van 25 september 2003 en van 3 oktober 2003;

Gelet op de adviezen van het College van openbare instellingen van sociale zekerheid, gegeven op 27 september 2002 en op 17 oktober 2003;

Gelet op de protocollen van 3 december 2002, van 19 september 2003 en van 8 oktober 2003 van het Sectorcomité XX - Openbare instellingen van Sociale Zekerheid;

Gelet op het advies van de Raad van State;

Overwegende dat sinds de programmawet van 8 april 2003, de managementfuncties niet meer kunnen worden toegewezen in bepaalde openbare instellingen van sociale zekerheid wegens het ontbreken van een reglementair kader betreffende de aanstelling in deze functies;

Op voordracht van Onze Minister van Begroting, van Onze Minister van Binnenlandse Zaken, van Onze Minister van Werk en Pensioenen, van Onze Minister van Sociale Zaken, van Onze Minister van Ambtenarenzaken en van Onze Minister van Middenstand en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Het voorliggend besluit is van toepassing op de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in artikel 3, § 2, van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot

et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, confirmé par la loi programme du 12 décembre 1997.

CHAPITRE II. — Des fonctions de management et de leur nature juridique

Art. 2. § 1^{er}. Les fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale sont classées en cinq groupes, dans l'ordre hiérarchique suivant :

- 1° l'administrateur général;
- 2° l'administrateur général adjoint;
- 3° la fonction de management -1;
- 4° la fonction de management -2;
- 5° la fonction de management -3.

§ 2. Outre les tâches fixées dans la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, l'administrateur général adjoint peut être chargé de tâches particulières.

L'administrateur général et l'administrateur général adjoint sont conjointement responsables des services de soutien et effectuent conjointement l'évaluation des titulaires d'une fonction de management -1 qui dirigent ces services.

§ 3. Dans chaque institution publique de sécurité sociale, le nombre des fonctions de management -1, -2 et le cas échéant -3 sont fixés par leur comité de gestion moyennant l'accord des ministres de la fonction publique et du budget.

Art. 3. Les fonctions de management visées par le présent arrêté sont des fonctions de gestion au sein des institutions publiques de sécurité sociale visées par l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Elles sont exercées dans le cadre d'un mandat, c'est-à-dire d'une désignation temporaire renouvelable conformément à l'article 11.

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

Section I^{re}. — Disposition générale

Art. 4. Sans préjudice des dispositions du présent chapitre, les règles applicables à la sélection et au recrutement dans les institutions publiques de sécurité sociale sont applicables à la sélection et au recrutement des titulaires d'une fonction de management.

Section II. — De la sélection

Art. 5. § 1^{er}. Pour les fonctions de management, excepté la fonction de management d'« administrateur général adjoint », une sélection comparative est organisée par rôle linguistique.

Pour la fonction de management d'« administrateur général adjoint », une sélection comparative pour les deux rôles linguistiques est organisée, sauf si la concrétisation du cadre linguistique de l'institution publique ne permet pas un choix entre les deux rôles linguistiques.

§ 2. Les candidats pour les fonctions de management d'« administrateur général » et d'« administrateur général adjoint » participent à une sélection comparative néerlandophone ou francophone qui donne lieu à leur inscription dans le groupe « aptes » ou dans le groupe « non aptes ».

Dans le groupe « aptes », les candidats sont classés.

§ 3. Les candidats aux autres fonctions de management participent à une sélection comparative néerlandophone ou francophone qui donne lieu à leur inscription dans le 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.

modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, bekrachtigd door de programmawet van 12 december 1997.

HOOFDSTUK II. — De managementfuncties en hun juridische aard

Art. 2. § 1. De managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid zijn ingedeeld in vijf groepen, in de volgende hiërarchische volgorde :

- 1° de administrateur-generaal;
- 2° de adjunct-administrateur-generaal;
- 3° de managementfunctie -1;
- 4° de managementfunctie -2;
- 5° de managementfunctie -3.

§ 2. Naast de opdrachten vastgelegd in de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, kan de adjunct-administrateur-generaal worden belast met bijzondere opdrachten.

De administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal zijn samen verantwoordelijk voor de ondersteunende diensten en verrichten samen de evaluatie van de houders van een managementfunctie -1 die deze diensten leiden.

§ 3. In elke openbare instelling van sociale zekerheid wordt het aantal managementfuncties -1, -2, en in voorkomend geval -3, vastgesteld door hun beheerscomité met het akkoord van de ministers van ambtenarenzaken en begroting.

Art. 3. De managementfuncties bedoeld in onderhavig besluit zijn beheersfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid bedoeld in het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, in toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Zij worden uitgeoefend bij mandaat, met andere woorden, bij wege van een tijdelijke hernieuwbare aanstelling overeenkomstig artikel 11.

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

Afdeling I. — Algemene bepaling

Art. 4. Onverminderd de bepalingen van dit hoofdstuk, zijn de regels die van toepassing zijn op de selectie en de werving in de openbare instellingen van sociale zekerheid van toepassing op de selectie en de werving van de houders van een managementfunctie.

Afdeling II. — Selectie

Art. 5. § 1. Voor de managementfuncties, uitgezonderd de managementfunctie « adjunct-administrateur-generaal » wordt steeds een vergelijkende selectie per taalrol georganiseerd.

Voor de managementfunctie « adjunct-administrateur-generaal » wordt een vergelijkende selectie voor de beide taalrollen georganiseerd, tenzij de invulling van het taalkader van de openbare instelling van sociale zekerheid dit niet toelaat.

§ 2. De kandidaten voor de managementfuncties « administrateur-generaal » en « adjunct-administrateur-generaal » nemen deel aan een Nederlandstalige of Franstalige vergelijkende selectie die leidt tot hun inschrijving in de groep « geschikten » of de groep « niet-geschikten ».

In de groep « geschikten » worden de kandidaten gerangschikt.

§ 3. De kandidaten voor de overige managementfuncties nemen deel aan een Nederlandstalige of Franstalige vergelijkende selectie die leidt tot hun inschrijving in groep A, B, C of D.

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

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

§ 4. 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. 6. § 1^{er}. Pour participer aux sélections comparatives pour les fonctions d'administrateur général et d'administrateur général adjoint et 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 d'administrateur général, d'administrateur général adjoint ou 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 ou –3, les candidats doivent être titulaires d'une fonction de niveau 1 depuis au moins six ans dans une institution publique de sécurité sociale, dans un ministère ou dans 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. 7. § 1^{er}. Les candidats à une fonction de management doivent avoir les compétences, les 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 d'une institution publique de sécurité sociale sont déterminés :

1° pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint, par le comité de gestion de l'institution publique de sécurité sociale;

2° pour les fonctions de management –1, par le comité de gestion de l'institution publique de sécurité sociale, sur proposition de l'administrateur général;

3° pour la fonction de management –2, par l'administrateur général sur proposition du titulaire de la fonction de management –1;

4° pour la fonction de management –3, par l'administrateur général sur proposition du titulaire de la fonction de management –2, concertée avec le titulaire de la fonction de management –1.

Art. 8. § 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 comité de gestion de l'institution publique de sécurité sociale concernée, pour l'administrateur général et l'administrateur général adjoint;

— le comité de gestion de l'institution publique de sécurité sociale, sur proposition de l'administrateur général concerné, pour les autres fonctions de management.

Pour les fonctions d'administrateur général et d'administrateur général adjoint, l'administrateur délégué du SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet la composition de la commission de sélection aux membres du Gouvernement et au comité de gestion. Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections dans les quatorze jours calendrier. SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale est tenu de répondre aux remarques par une décision motivée.

Pour les autres fonctions de management, l'administrateur délégué du SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet la composition de la commission de sélection au comité de gestion et à l'administrateur général de l'institution concernée. Ceux-ci peuvent lui transmettre leurs objections dans les quatorze jours calendrier. SELOR – Bureau de Sélection de l'Administration fédérale est tenu de répondre aux remarques par une décision motivée.

In de groepen A en B worden de kandidaten gerangschikt.

§ 4. 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. 6. § 1. Om deel te nemen aan de vergelijkende selecties voor de functies van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal en voor een managementfunctie –1, 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.

De kandidaten voor een functie van administrateur-generaal, adjunct-administrateur-generaal of een managementfunctie –1 moeten minimaal zes jaar managementervaring of minimaal tien jaar nuttige professionele ervaring hebben. Onder managementervaring wordt verstaan een ervaring in het beheer in een openbare dienst of in een organisatie in de privé-sector.

§ 2. Om deel te nemen aan een vergelijkende selectie voor een managementfunctie –2 of –3, moeten de kandidaten sinds minstens zes jaar een functie uitoefenen van niveau 1 in een openbare instelling van sociale zekerheid, in een ministerie of in een federale overheidsdienst bedoeld in het koninklijk besluit van 7 november 2000 houdende oprichting en samenstelling van de organen die gemeenschappelijk zijn aan iedere federale overheidsdienst.

Art. 7. § 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 een te begeven managementfunctie in een openbare instelling van sociale zekerheid worden bepaald :

1° voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal, door het beheerscomité van de openbare instelling van sociale zekerheid;

2° voor de managementfuncties –1, door het beheerscomité van de openbare instelling van sociale zekerheid, op voorstel van de administrateur-generaal;

3° voor de managementfunctie –2, door de administrateur-generaal, op voorstel van de houder van de managementfunctie –1;

4° voor de managementfunctie –3, door de administrateur-generaal, op voorstel van de houder van de managementfunctie –2, in samenspraak met de houder van de managementfunctie –1.

Art. 8. § 1. Elke selectiecommissie wordt samengesteld door de gedelegeerd bestuurder van SELOR, het Selectiebureau van de Federale Overheid. De profielen van de leden van elke selectiecommissie worden vastgelegd in samenspraak met :

— het beheerscomité van de betrokken openbare instelling van sociale zekerheid, voor de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal;

— het beheerscomité van de openbare instelling van sociale zekerheid, op voorstel van de betrokken administrateur-generaal, voor de andere managementfuncties.

Voor de functies van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal stuurt de afgevaardigd bestuurder van SELOR – het Selectiebureau van de Federale Overheid, de samenstelling van de selectiecommissie door naar de Regeringsleden en het beheerscomité. Laatstgenoemden kunnen hem hun bezwaren binnen veertien kalenderdagen meedelen. SELOR, het Selectiebureau van de Federale Overheid, dient op de opmerkingen te antwoorden bij wijze van een gemotiveerde beslissing.

Voor de andere managementfuncties stuurt de afgevaardigd bestuurder van SELOR, het Selectiebureau van de Federale Overheid, de samenstelling van de selectiecommissie door naar het beheerscomité en naar de administrateur-generaal van de betrokken instelling. Laatstgenoemden kunnen hem hun bezwaren binnen veertien kalenderdagen meedelen. SELOR – Selectiebureau van de Federale Overheid, dient op de opmerkingen te antwoorden bij wijze van een gemotiveerde beslissing.

La commission de sélection est composée d'une majorité d'experts du secteur social, du secteur non marchand, de la gestion paritaire et, éventuellement d'un expert choisi pour ses compétences particulières relatives aux matières concernées par les aspects spécifiques du profil de 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 5, § 1^{er}, comporte 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.

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. Ils donnent à chaque candidat aux fonctions de management d'« administrateur général » ou d'« administrateur général adjoint » une des appréciations suivantes : « apte » ou « non apte ». Pour chacun des candidats à une des autres fonctions de management, ils donnent une des appréciations suivantes : « très apte », « apte », « moins apte » et « non 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. A chaque candidat pour les fonctions de management d'« administrateur général » ou d'« administrateur général adjoint », il est donné une des appréciations suivantes : « apte » ou « non apte ». A chacun des candidats à une des autres fonctions de management, est donnée une des appréciations suivantes : « très apte », « apte », « moins apte » et « non 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.

4° Ensuite, chaque commission de sélection et les experts-évaluateurs concernés rédigent ensemble l'évaluation finale des candidats conformément à leurs compétences générales et spécifiques pour la fonction, ainsi que leurs aptitudes à diriger. Il répartissent les candidats aux fonctions de management d'« administrateur général » ou « administrateur général adjoint » en deux groupes « aptes » ou « non aptes ». Ils répartissent les candidats pour une des autres fonctions de management en quatre groupes 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 par SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale.

Section III. — Du recrutement des fonctions de management d'« administrateur général » et d'« administrateur général adjoint »

Art. 9. § 1^{er}. SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet l'ensemble des résultats de la sélection comparative néerlandophone et/ou francophone, visée à l'article 8, § 2, au président du comité de gestion de l'institution concernée.

De selectiecommissie is samengesteld uit een meerderheid aan experten uit de sociale sector, de non-profit sector, het paritair beheer en eventueel uit een expert die wordt gekozen om zijn bijzondere kennis inzake de materies die te maken hebben met specifieke aspecten van het functieprofiel. De selectiecommissie wordt voorgezeten door een vertegenwoordiger van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid. De voorzitters van de Franstalige en de Nederlandstalige commissie plegen overleg om de gelijke aanpak te waarborgen.

§ 2. Elke Nederlandstalige en Franstalige vergelijkende selectie bedoeld in artikel 5, § 1, bestaat uit de volgende stappen :

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

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

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

De expert-evaluatoren beschrijven het *assessment* van elke kandidaat. Ze geven elke kandidaat voor de managementfunctie « administrateur-generaal » of « adjunct-administrateur-generaal » één van de volgende beoordelingen : « geschikt » of « nietgeschikt ». Ze geven elke kandidaat voor één van de overige managementfuncties 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. Aan elke kandidaat voor de managementfuncties « administrateur-generaal » of « adjunct-administrateur-generaal » wordt één van de volgende beoordelingen gegeven : « geschikt » of « niet geschikt ». Aan elke kandidaat voor één van de overige managementfuncties wordt één van de volgende beoordelingen gegeven : « zeer geschikt », « geschikt », « minder geschikt » en « niet geschikt ». Twee expert-evaluatoren, aangeduid door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, worden uitgenodigd om als observator en tijdens de proef aanwezig te zijn.

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

4° Vervolgens maken elke Selectiecommissie en de betrokken expert-evaluatoren samen de eindevaluatie op van de kandidaten overeenkomstig hun algemene en bijzondere competenties voor de functie, alsook hun leidinggevende vaardigheden. Ze delen de kandidaten voor de managementfuncties « administrateur-generaal » of « adjunct-administrateur-generaal » in twee groepen in « geschikten » of « niet geschikten ». Ze delen de kandidaten voor één van de overige managementfuncties in vier groepen in met name A, B, C of D. Zij rangschikken de kandidaten ingedeeld in groep A en B.

Zij sturen die eindevaluatie naar de tot aanstelling bevoegde overheid samen met de verslagen en deelresultaten bedoeld in 2° en 3° teneinde haar optimaal in te lichten omtrent het door elke kandidaat bereikte resultaat.

§ 3. De kandidaten worden over hun indeling en/of rangschikking ingelicht door SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid.

Afdeling III. — Werving van de managementfuncties « administrateur-generaal » en « adjunct-administrateur-generaal ».

Art. 9. § 1. SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, stuurt alle resultaten van de Franstalige en/of Nederlandstalige vergelijkende selectie bedoeld in artikel 8, § 2, naar de voorzitter van het beheerscomité van de betrokken instelling.

Un entretien complémentaire est prévu avec les candidats des groupes néerlandophone et/ou francophone de « aptes ». Cet entretien a pour objectif de comparer les candidats 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 de l'administrateur général, par le ministre de tutelle et la délégation du comité de gestion qui a signé le contrat d'administration au nom de l'institution;

2° pour le recrutement de l'administrateur général adjoint, par le ministre de tutelle, la délégation du comité de gestion qui a signé le contrat d'administration au nom de l'institution et l'administrateur général.

Un rapport des entretiens relatif au résultat de cette comparaison est rédigé. Ce rapport est joint au dossier de désignation.

§ 2. Une Commission composée de membres désignés par le Conseil des Ministres, dirigée par le ministre de tutelle, organise lors de la désignation de l'administrateur général et de l'administrateur général adjoint un entretien complémentaire avec le meilleur candidat de chaque rôle linguistique, sauf si la concrétisation du cadre linguistique de l'institution publique ne permet pas un choix entre les deux rôles linguistiques ou si dans un des rôles linguistiques il n'y a pas de candidat. Cet entretien a pour objectif de faire un rapport descriptif du meilleur candidat néerlandophone et du meilleur candidat francophone 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. Un membre de la Commission doit avoir prouvé la connaissance suffisante de la deuxième langue.

Section IV. — Le recrutement des autres fonctions de management

Art. 10. § 1^{er}. SELOR - Bureau de Sélection de l'Administration fédérale transmet l'ensemble des résultats de la sélection comparative néerlandophone et francophone, visée à l'article 8, § 2, à l'administrateur général.

Un entretien complémentaire est organisé avec les candidats du groupe A. Cet entretien a pour objectif de comparer les candidats 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 général et l'administrateur général adjoint;

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

3° pour le recrutement du titulaire de la fonction de management -3, par le titulaire de la fonction de management -2 et l'administrateur général.

Un rapport des entretiens relatif au résultat de cette comparaison est rédigé. Ce rapport est joint au dossier de désignation.

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

Section V. — De la désignation

Art. 11. § 1^{er}. Les candidats choisis conformément aux articles 9 et 10 sont désignés pour une période de six ans :

1° pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint, par le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, sur la proposition du ministre de tutelle et du comité de gestion concerné;

2° pour les autres fonctions de management, par le Roi, sur proposition du ministre de tutelle et du comité de gestion concerné, après présentation par l'administrateur général.

§ 2. 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.

Met de kandidaten van de Nederlandstalige en/of de Franstalige groep « geschikten » wordt een aanvullend onderhoud georganiseerd. Dit onderhoud heeft tot doel de kandidaten te vergelijken wat betreft hun competenties, relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de vooraf opgestelde functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie. Dit onderhoud wordt geleid :

1° voor de werving van de administrateur-generaal, door de toezichthoudende minister en de delegatie van het beheerscomité die de bestuursovereenkomst uit naam van de instelling heeft ondertekend;

2° voor de werving van de adjunct-administrateur-generaal, door de toezichthoudende minister, de delegatie van het beheerscomité die de bestuursovereenkomst uit naam van de instelling heeft ondertekend en de administrateur-generaal.

Van de onderhouden wordt een verslag houdende het resultaat van die vergelijking opgemaakt. Dit verslag wordt bij het aanstellingsdossier gevoegd.

§ 2. Een Commissie, samengesteld uit leden aangeduid door de Ministerraad, onder leiding van de toezichthoudende minister, organiseert bij de aanduiding van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal, een aanvullend onderhoud met de beste kandidaat uit elke taalrol, tenzij de invulling van het taalkader van de openbare instelling van sociale zekerheid geen keuze toelaat tussen de twee taalrollen of er in één van de taalrollen geen kandidaat is. Dit onderhoud heeft tot doel om over de beste Nederlandstalige en de beste Franstalige kandidaat een descriptief verslag te maken wat betreft hun competenties, relationele en managementvaardigheden zoals bepaald in de vooraf opgestelde functiebeschrijving en het competentieprofiel van de te begeven managementfunctie. Een van de leden van de Commissie heeft de voldoende kennis van de tweede taal bewezen.

Afdeling IV. — De werving van de overige managementfuncties

Art. 10. § 1. SELOR - het Selectiebureau van de Federale Overheid, stuurt alle resultaten van de Franstalige en Nederlandstalige vergelijkende selectie bedoeld in artikel 8, § 2, naar de administrateur-generaal.

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

1° voor de werving van een houder van de managementfunctie -1, door de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal;

2° voor de werving van de houder van de managementfunctie -2, door de houder van de managementfunctie -1 en de administrateur-generaal;

3° voor de werving van de houder van de managementfunctie -3, de houder van de managementfunctie -2 en de administrateur-generaal.

Van de onderhouden wordt een verslag houdende het resultaat van die vergelijking opgemaakt. Dit verslag wordt bij het aanstellingsdossier gevoegd.

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

Afdeling V. — De aanstelling

Art. 11. § 1. De kandidaten, gekozen overeenkomstig de artikelen 9 en 10, worden voor een periode van zes jaar aangesteld :

1° voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal, door de Koning, bij in Ministerraad overlegd besluit, op voorstel van de toezichthoudende minister en het betrokken beheerscomité;

2° voor de overige managementfuncties, door de Koning, op voorstel van de toezichthoudende minister en het betrokken beheerscomité, na voordracht van de administrateur-generaal.

§ 2. In afwijking van de artikelen 28 tot 33quinquies van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijks personeel, moeten de houders van een managementfunctie geen proeftijd doormaken.

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

Section I^{re}. — Du plan de management du titulaire d'une fonction de management

Art. 12. Dans les institutions publiques de sécurité sociale, le plan de management et le plan opérationnel sont constitués par le contrat d'administration et le plan d'administration visés par l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Le plan d'administration est établi de manière à ce que l'évaluation de tous les titulaires d'une fonction de management soit possible et qu'ils soient, au moins pour partie, concernés activement lors de son élaboration et de sa réalisation.

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

Art. 13. Pendant la durée de leur mandat, le statut du personnel des institutions publiques de sécurité sociale est applicable aux titulaires d'une fonction de management, à l'exception des dispositions dérogatoires 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 se trouvent hiérarchiquement au-dessus des rangs 15.

Art. 14. 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 entre-temps que par un engagement contractuel ou au moyen de fonctions supérieures.

Art. 15. 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 européennes, aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils des régions et des communautés ou des conseils provinciaux ou communaux 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;

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.

HOOFDSTUK IV. — *Regels betreffende de uitoefening van de managementfuncties*

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

Art. 12. In de openbare instellingen van sociale zekerheid bestaat het managementplan en het operationeel plan uit de bestuurs-overeenkomst en het bestuursplan bedoeld in het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels.

Het bestuursplan wordt zodanig opgemaakt dat de evaluatie van alle houders van een managementfunctie mogelijk is en dat zij, althans gedeeltelijk, actief betrokken worden bij de opmaak en uitvoering ervan.

Afdeling II. — Regels betreffende de uitvoering van de managementfuncties

Art. 13. Tijdens de duur van hun mandaat is, behoudens de afwijkende bepalingen in onderhavig besluit, het statuut van het personeel van de instellingen van sociale zekerheid van toepassing op de houders van een managementfunctie.

Voor de toepassing van het statuut van de Rijksambtenaren maken de houders van een managementfunctie deel uit van niveau 1. Zij staan hiërarchisch boven de rangen 15.

Art. 14. De houder van een managementfunctie die, op het ogenblik van zijn indienstneming vastbenoemd 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, wordt, in ambtshalve verlof voor opdracht van algemeen belang geplaatst voor de duur van zijn mandaat. Zijn betrekking kan vacant worden verklaard na twee jaar en intussen kan er enkel in voorzien worden door middel van een contractuele tewerkstelling of hogere functies.

Art. 15. De houder van een managementfunctie oefent zijn taak voltijds uit.

Tijdens zijn mandaat kan hij :

1° geen verlof voor loopbaanonderbreking krijgen, tenzij het om ouderschapsverlof, palliatieve verzorging en verzorging in geval van ernstige ziekte gaat;

2° geen verlof krijgen om zich kandidaat te stellen voor Europese verkiezingen, voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden of van de provincie- of gemeenteraden of om een ambt uit te oefenen in een beleidsceel 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 openbare dienst;

4° geen verlof krijgen voor onthaal en opleiding;

5° geen verlof krijgen om in vreedstijd prestaties te verrichten bij het Korps Civiele Bescherming als vrijwilliger 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 krijgen;

10° geen verlof 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 of 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. 16. L'article 15 de l'arrêté royal du 29 octobre 2001 relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management dans les services publics fédéraux est applicable aux titulaires des fonctions de management visées à l'article 2, § 1^{er}, du présent arrêté.

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 aura lieu à la fin du premier contrat d'administration. Au plus tard six mois avant la fin de son mandat, il reçoit une évaluation finale globale.

§ 2. L'administrateur général et l'administrateur général adjoint sont évalués sur base des rapports prévus par l'article 8, § 3, alinéa 3, de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, confirmé par la loi-programme du 12 décembre 1997, en tenant compte des années à évaluer et des domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction.

L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale du titulaire de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint donnent lieu à la mention « insuffisant » lorsque les rapports visés à l'alinéa premier démontrent que les objectifs prévus dans le contrat d'administration n'ont manifestement pas été réalisés pendant la période évaluée, particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction.

L'évaluation finale du titulaire de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint donne lieu à la mention « bon » lorsque les rapports visés à l'alinéa premier démontrent que les objectifs prévus dans le contrat d'administration ont été réalisés pour la majorité des années évaluées, particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction.

§ 3. Les titulaires des fonctions de management autres que ceux visés au paragraphe 2 sont évalués sur base de la façon dont le service qu'ils gèrent a contribué à la réalisation des objectifs prévus dans le contrat d'administration, tels que prévus dans le plan d'administration prévu dans l'article 10, alinéa 1^{er} de l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, confirmé par la loi-programme du 12 décembre 1997 concernant les années évaluées, en tenant compte des domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction.

L'évaluation bisannuelle et l'évaluation finale des titulaires des fonctions de management autres que ceux visés au paragraphe 2 donnent lieu à la mention « insuffisant » lorsque les objectifs prévus pour le service qu'ils gèrent dans le plan d'administration n'ont manifestement pas été réalisés pendant la période évaluée, particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction.

L'évaluation finale des titulaires des fonctions de management autres que ceux visés au paragraphe 2 donnent lieu à la mention « bon » lorsque les objectifs prévus pour le service qu'ils gèrent dans le plan d'administration ont été réalisés pendant pour la majorité des années évaluées, particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction.

§ 4. L'évaluation des titulaires d'une fonction de management se fait :

- 1° pour l'administrateur général, par le ministre de tutelle sur proposition du comité de gestion;
- 2° pour l'administrateur général adjoint, par le ministre de tutelle sur proposition du comité de gestion et de l'administrateur général;
- 3° pour le titulaire de la fonction de management -1, par l'administrateur général et l'administrateur général adjoint;
- 4° pour le titulaire de la fonction de management -2, par le titulaire de la fonction de management -1 et l'administrateur général;
- 5° pour le titulaire de la fonction de management -3, par le titulaire de la fonction de management -2 et l'administrateur général.

Art. 16. Artikel 15 van het koninklijk besluit van 29 oktober 2001 betreffende de aanduiding en de uitoefening van de managementfuncties in de federale overheidsdiensten is van toepassing op de houders van managementfuncties bedoeld in artikel 2, § 1, van onderhavig besluit.

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

Art. 17. § 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tweejaarlijks geëvalueerd; de eerste evaluatie vindt echter plaats op het einde van de eerste bestuursovereenkomst. Uiterlijk zes maanden vóór het einde van zijn mandaat krijgt hij een globale eindevaluatie.

§ 2. De administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal worden geëvalueerd op basis van verslagen voorzien in artikel 8, § 3, derde lid van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, bekrachtigd door de programmawet van 12 december 1997, rekening houdend met de te evalueren jaren en de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd.

De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houder van de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal krijgen de vermelding « onvoldoende » als de verslagen bedoeld in het eerste lid aantonen dat de doelstellingen vervat in de bestuursovereenkomst duidelijk niet zijn verwezenlijkt tijdens de geëvalueerde periode, in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd.

De eindevaluatie van de houder van de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal krijgt de vermelding « goed » als de verslagen bedoeld in het eerste lid aantonen dat de doelstellingen vervat in de bestuursovereenkomst zijn verwezenlijkt voor het merendeel van de geëvalueerde jaren, in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd.

§ 3. De houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in paragraaf 2 worden geëvalueerd op basis van de wijze waarop de dienst die zij beheren, heeft bijgedragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen vervat in de bestuursovereenkomst, zoals voorzien in het bestuursplan voorzien in artikel 10, eerste lid van het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, bekrachtigd door de programmawet van 12 december 1997, rekening houdend met de te evalueren jaren en de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd.

De tweejaarlijkse evaluatie en de eindevaluatie van de houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in paragraaf 2 krijgen de vermelding « onvoldoende » als de doelstellingen voorzien voor de dienst die zij beheren in het bestuursplan, klaarblijkelijk niet zijn verwezenlijkt tijdens de geëvalueerde periode, in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd.

De eindevaluatie van de houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in paragraaf 2 krijgt de vermelding « goed » als de doelstellingen voorzien voor de dienst die zij beheren in het bestuursplan zijn verwezenlijkt voor het merendeel van de geëvalueerde jaren, in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd.

§ 4. De evaluatie van de houders van een managementfunctie gebeurt :

- 1° voor de administrateur-generaal, door de toezichthoudende minister, op voorstel van het beheerscomité;
- 2° voor de adjunct-administrateur-generaal, door de toezichthoudende minister op voorstel van het beheerscomité en de administrateur-generaal;
- 3° voor de houder van de managementfunctie -1, door de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal;
- 4° voor de houder van de managementfunctie -2, door de houder van de managementfunctie -1 en de administrateur-generaal;
- 5° voor de houder van de managementfunctie -3, door de houder van de managementfunctie -2 en de administrateur-generaal.

Art. 18. Les évaluations tiennent compte de la mesure dans laquelle l'Etat belge a respecté ses obligations envers l'institution publique de sécurité sociale concernée.

Art. 19. Dans tous les cas, l'évaluateur a un entretien de fonctionnement avec la personne à évaluer en vue de son évaluation. 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 écrite est jointe au dossier d'évaluation.

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

Art. 20. Lorsqu'une évaluation donne lieu à une mention « insuffisant », l'évalué peut, dans les quinze jours calendrier qui suivent la réception du rapport d'évaluation, introduire un recours auprès des organes visés à l'article 17, § 4. En vue de l'audience de recours, l'intéressé :

- 1° est convoqué au moins huit jours calendrier avant l'audience;
- 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

Section I^{re}. — De la fin du mandat de plein droit

Art. 21. Le mandat prend fin de plein droit au terme de la période visée à l'article 11.

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.

Section II. — De la fin anticipée du mandat

Art. 22. § 1^{er}. Si l'évaluation visée à l'article 17, § 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 visé à l'article 14, 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 14 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 comité de gestion de son institution.

Si le titulaire de la fonction de management n'est pas d'accord avec la fonction adéquate qui lui est proposée par le comité de gestion de son institution, 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 9, § 1^{er}, alinéa 2, 1° et 2° ou à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, 1° à 3° selon la fonction de management sont d'accord. Ce délai peut être réduit de commun accord. Les dispositions en matière de réaffectation visées à l'article 22, § 3, sont également applicables dans ce cas.

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 institution publique de sécurité sociale et s'il a reçu une évaluation finale « bon », les organes visés à l'article 9, § 1^{er}, alinéa 2, 1° et 2° ou à l'article 10, § 1^{er}, alinéa 2, 1° à 3° selon la fonction de management lui donnent un nouveau mandat conformément à l'article 11.

Par dérogation aux dispositions des sections II et III du Chapitre III, il est réputé, en ce cas, avoir satisfait à la sélection comparative visée à l'article 5, sans qu'une nouvelle procédure de sélection ne doive être organisée.

Art. 18. In de evaluaties wordt rekening gehouden met de mate waarin de Belgische Staat zijn verplichtingen tegenover de betrokken openbare instelling van sociale zekerheid is nagekomen.

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 vóór het gesprek doorstuurt naar de evaluator. Die schriftelijke zelfevaluatie wordt bij het evaluatie-dossier gevoegd.

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

Art. 20. Wanneer een evaluatie resulteert in een vermelding « onvoldoende », kan de geëvalueerde binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van het evaluatieverslag beroep instellen bij de organen bedoeld in artikel 17, § 4. 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 de verdediger van zijn keuze;
- 3° de mogelijkheid geboden zijn evaluatiedossier te raadplegen.

HOOFDSTUK VI. — Einde van het mandaat

Afdeling I. — Het einde van rechtswege van het mandaat

Art. 21. Het mandaat eindigt van rechtswege op het einde van de periode bedoeld in artikel 11.

Het mandaat van de houder van de managementfunctie kan worden verlengd met maximum zes maanden tot de aanvang van het mandaat van zijn opvolger.

Afdeling II. — De vroegtijdige beëindiging van het mandaat

Art. 22. § 1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 17, § 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 14, 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 14 vermelde houder van een managementfunctie van wie het mandaat vóór het verstrijken van de termijn werd beëindigd omwille van een vermelding « onvoldoende », wordt aangesteld in een passende functie die hem wordt voorgesteld door het beheerscomité van zijn instelling.

Als de houder van de managementfunctie niet akkoord gaat met de door het beheerscomité van zijn instelling 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, als de organen bedoeld in artikel 9, § 1, tweede lid, 1° en 2° of artikel 10, § 1, tweede lid, 1° tot 3° naargelang de managementfunctie, akkoord gaan, een opzegging van zes maanden vereist. Die termijn kan in onderling akkoord worden verkort. De bepalingen inzake een andere aanstelling bedoeld in artikel 22, § 3, zijn in dit geval eveneens van toepassing.

HOOFDSTUK VII. — Hernieuwing van het mandaat

Art. 24. Indien de houder van een managementfunctie zich kandidaat stelt voor dezelfde functie binnen zijn openbare instelling van sociale zekerheid en hij bij zijn eindevaluatie de vermelding « goed » heeft gekregen, geven de organen, bedoeld in artikel 9, § 1, tweede lid, 1° en 2° of artikel 10, § 1, tweede lid, 1° tot 3° naargelang de managementfunctie, hem een nieuw mandaat overeenkomstig artikel 11.

In afwijking van de bepalingen van de afdelingen II en III van Hoofdstuk III, wordt hij in dit geval geacht te hebben voldaan aan de in artikel 5 vermelde vergelijkende selectie, zonder dat er een nieuwe selectieprocedure moet worden georganiseerd.

CHAPITRE VIII. — *De la pondération des fonctions*

Art. 25. La pondération des fonctions de management visées à l'article 2, § 1^{er}, leur répartition en classes et le traitement qui en résulte sont fixés par Nous, par arrêté délibéré en Conseil des Ministres.

La fonction de management visée à l'article 2, § 1^{er}, 2°, est incorporée dans la classe inférieure à celle dans laquelle est incorporée la fonction de management visée à l'article 2, § 1^{er}, 1°, de la même institution.

Art. 26. Le Ministre concerné formule pour chaque institution publique de sécurité sociale dont il a la tutelle des propositions pour la pondération des fonctions d'administrateur général et d'administrateur général adjoint.

Un expert reconnu désigné par le Collège des institutions publiques de sécurité sociale formule des propositions pour la pondération des autres fonctions de management de l'ensemble des institutions publiques de sécurité sociale.

Art. 27. § 1^{er}. Le Conseil des Ministres fixe la pondération de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint, sur proposition du ministre de tutelle, après concertation avec les Ministres de la Fonction publique et du Budget.

Les comités de gestion fixent la pondération des autres fonctions de management sur proposition de l'administrateur général après accord des ministres de la fonction publique et du budget.

§ 2. Le résultat de ces pondérations est repris dans les arrêtés ou la désignation concernés.

Art. 28. L'ensemble des fonctions mentionnées à l'article 2 sont repondérées tous les six ans, à dater de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Les titulaires d'une fonction de management qui sont en fonction au moment de la repondération visée à l'alinéa 1^{er}, conservent comme traitement le résultat de leur pondération initiale jusqu'à la fin de leur mandat.

CHAPITRE IX. — *Dispositions transitoires et finales*

Art. 29. Pour la première désignation des administrateurs généraux, administrateurs généraux adjoints et des titulaires d'une fonction de management -1 :

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 6, § 1^{er}, alinéa 2;

2° les titulaires actuels des fonctions respectivement d'administrateur général, d'administrateur général adjoint et de directeur général sont censés satisfaire à cette condition.

Art. 30. § 1^{er}. Par dérogation aux articles 5 à 9 et 11, § 1^{er}, 1°, les titulaires d'une fonction de management d'« administrateur général » et d'« administrateur général adjoint », attribuée en application de l'arrêté royal du 24 octobre 2003 relatif au statut des fonctions de management d'administrateur général et d'administrateur général adjoint des institutions publiques de sécurité sociale, sont réputés désignés dans un mandat et exercer un mandat comme prévu au présent arrêté, respectivement pour la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint.

Pour les fonctions de management visées à l'alinéa 1^{er}, l'article 27, § 2, n'est pas d'application.

HOOFDSTUK VIII. — *De weging van de functies*

Art. 25. De weging van de managementfuncties, zoals bedoeld in artikel 2, § 1, hun indeling in een klasse en de wedde die er uit voortvloeit, worden door Ons bepaald bij in Ministerraad overlegd besluit.

De managementfunctie bedoeld in artikel 2, § 1, 2°, wordt ingedeeld in de klasse die lager is dan deze waarin de managementfunctie, bedoeld in artikel 2, § 1, 1° van dezelfde instelling is ingedeeld.

Art. 26. De betrokken Minister formuleert voor elke openbare instelling van sociale zekerheid waarvoor hij bevoegd is, voorstellen voor de weging van de functies van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal.

Een erkend expert die door het College van openbare instellingen van sociale zekerheid wordt aangesteld, formuleert voorstellen voor de weging van de andere managementfuncties van alle openbare instellingen van sociale zekerheid.

Art. 27. § 1. De Ministerraad legt de weging vast van de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal, op voorstel van de bevoegde minister, na overleg met de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

De Beheerscomités bepalen de weging van de andere managementfuncties op voorstel van de administrateur-generaal na akkoord van de Ministers van Ambtenarenzaken en Begroting.

§ 2. Het resultaat van die wegingen wordt in de betrokken besluiten of aanstelling opgenomen.

Art. 28. Alle functies vermeld in artikel 2 worden om de zes jaar vanaf de inwerkingtreding van onderhavig besluit, herwogen.

De houders van een managementfunctie die in functie zijn op het ogenblik van de herweging bedoeld in het eerste lid, behouden als wedde het resultaat van hun oorspronkelijke weging tot het einde van hun mandaat.

HOOFDSTUK IX. — *Overgangs- en eindbepalingen*

Art. 29. Bij de eerste aanstelling van de administratoren-generaal, adjunct-administratoren-generaal en de houders van een managementfunctie -1 :

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 6, § 1, tweede lid;

2° worden huidige houders van de functies respectievelijk van administrateur-generaal, adjunct-administrateur-generaal en directeur generaal geacht die voorwaarde te vervullen.

Art. 30. § 1. In afwijking van de artikelen 5 tot 9 en 11, § 1, 1°, worden de houders van een managementfunctie van « administrateur-generaal » en « adjunct-administrateur-generaal », toegekend in toepassing van het koninklijk besluit van 24 oktober 2003 betreffende het statuut van de managementfuncties van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal van de openbare instellingen van sociale zekerheid, geacht aangesteld te zijn in een mandaat en een mandaat uit te oefenen zoals voorzien in onderhavig besluit respectievelijk voor de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal.

Artikel 27, § 2, is niet van toepassing op de managementfuncties bedoeld in het eerste lid.

§ 2. Après la déclaration de vacance d'emploi par le comité de gestion conformément à l'article 9 de la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, modifié par la loi du 29 décembre 1990 la procédure de sélection est engagée conformément aux dispositions du chapitre III pour les emplois de fonction de management d'« administrateur général » et d'« administrateur général adjoint » là où les titulaires du grade d'administrateur général ou d'administrateur général adjoint ont été considérés comme « pas aptes » dans le cadre de l'épreuve organisée en application de l'arrêté royal du 24 octobre 2003 précité.

Art. 31. Les grades d'administrateur général et d'administrateur général adjoint sont supprimés dans chaque institution publique de sécurité sociale au moment où y seront désignés les titulaires respectifs de fonctions de management.

Les titulaires des grades d'administrateur général et d'administrateur général adjoint conservent leur grade à titre personnel.

Les titulaires des grades supprimés de rang 16 qui ne sont pas désignés pour une fonction de management, ne sont plus intégrés dans la structure hiérarchique. Ils sont désignés comme chargés de mission par le ministre de tutelle.

La mission est déterminée par le ministre.

Ils conservent le bénéfice de leur échelle de traitement, liée à leur grade supprimé.

Art. 32. L'article 2bis de l'arrêté royal du 24 janvier 2002 fixant le statut du personnel des institutions publiques de sécurité sociale, inséré par l'arrêté royal du 24 octobre 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 2bis. Pour les titulaires d'une fonction de management, le statut est déterminé par l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale. »

Art. 33. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*.

Art. 34. Notre Ministre du Budget, Notre Ministre de l'Intérieur, Notre Ministre de l'Emploi et des Pensions, Notre Ministre des Affaires sociales, Notre Ministre de la Fonction publique et Notre Ministre des Classes moyennes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 30 novembre 2003.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre du Budget,
J. VANDE LANOTTE

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEEL

Le Ministre de l'Emploi et des Pensions,
F. VANDENBROUCKE

Le Ministre des Affaires sociales,
R. DEMOTTE

La Ministre de la Fonction publique,
Mme M. ARENA

La Ministre des Classes moyennes,
Mme S. LARUELLE

§ 2. Na een nieuwe vacantverklaring van de betrekking door het beheerscomité conform artikel 9 van de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, gewijzigd bij de wet van 29 december 1990, wordt de selectieprocedure gestart overeenkomstig de bepalingen van hoofdstuk III voor de betrekkingen van de managementfunctie van « administrateur-generaal » en « adjunct-administrateur-generaal » daar waar de titularissen van de graad van administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal in het kader van de proef georganiseerd in toepassing van voornoemd koninklijk besluit van 24 oktober 2003 beschouwd werden als « niet geschikt ».

Art. 31. De graden van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal worden in elke openbare instelling van sociale zekerheid afgeschaft vanaf het ogenblik waarop de respectievelijke houders van een managementfunctie er worden aangesteld.

De titularissen van de graden van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal behouden hun graad ten persoonlijke titel.

De houders van de afgeschte graden van rang 16 die niet in een managementfunctie worden aangesteld, worden niet meer geïntegreerd in de hiërarchische structuur. Zij worden door de bevoegde minister aangesteld als opdrachthouder.

De opdracht wordt na overleg door de minister bepaald.

Zij behouden het voordeel van hun weddenschaal die gekoppeld is aan hun afgeschte graad.

Art. 32. Artikel 2bis van het koninklijk besluit van 24 januari 2002 houdende vaststelling van het statuut van het personeel van de openbare instellingen van sociale zekerheid, ingevoegd door het koninklijk besluit van 24 oktober 2003, wordt vervangen door de volgende bepaling :

« Art. 2bis. Voor de houders van een managementfunctie wordt het statuut bepaald door het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid. »

Art. 33. Dit besluit treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 34. Onze Minister van Begroting, Onze Minister van Binnenlandse Zaken, Onze Minister van Werk en Pensioenen, Onze Minister van Sociale Zaken, Onze Minister van Ambtenarenzaken en Onze Minister van Middenstand zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 30 november 2003.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Begroting,
J. VANDE LANOTTE

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEEL

Minister van Werk en Pensioenen,
F. VANDENBROUCKE

De Minister van Sociale Zaken,
R. DEMOTTE

De Minister van Ambtenarenzaken,
Mevr. M. ARENA

De Minister van Middenstand,
Mevr. S. LARUELLE