

Art. 68. Le demandeur peut introduire un recours auprès du Ministre contre toute décision de l'administrateur délégué prise en vertu du présent arrêté, dans les vingt jours ouvrables suivant la réception de sa notification. Le Ministre se prononce dans un délai de deux mois suivant la réception du recours. Le demandeur est notifié par écrit de la décision du Ministre.

Art. 69. L'administrateur délégué établit les formulaires de demande.

Art. 70. L'administrateur délégué détermine la façon dont l'avis des réseaux intérieur et extérieur est demandé.

CHAPITRE V. — *Dispositions finales*

Art. 71. L'arrêté du Gouvernement flamand du 20 avril 2001 fixant les conditions et les règles relatives au subventionnement des activités encourageant les exportations est abrogé.

Art. 72. L'arrêté ministériel du 24 avril 2001 établissant les modalités des demandes de subventionnement pour les activités encourageant les exportations est abrogé.

Art. 73. Les demandes introduites dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement flamand du 20 avril 2001 fixant les conditions et les règles relatives au subventionnement des activités encourageant les exportations, mais qui n'ont pas encore fait l'objet d'une décision après la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, seront tranchées à partir de cette date conformément au présent arrêté, à moins que cela ne soit au désavantage du demandeur. Les décisions prises avant cette date ne peuvent pas être révoquées.

Art. 74. Le présent arrêté entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant sa publication.

Art. 75. Le Ministre flamand ayant le Commerce extérieur dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 27 mai 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
Y. LETERME

La Ministre flamande de l'Economie, de l'Entreprise, des Sciences, de l'Innovation et du Commerce extérieur,
F. MOERMAN

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2005 — 1797

[C — 2005/35841]

17 JUNI 2005. — **Besluit van de Vlaamse Regering betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid**

De Vlaamse Regering,

Gelet op de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1, en op de artikelen 9 en 87, § 3, zoals vervangen door de Bijzondere Wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het Kaderdecreet bestuurlijk beleid van 18 juli 2003, inzonderheid op de artikelen 2, 3, 5, 6, 10, 22, 39 tot met 41;

Gelet op het bijzonder decreet betreffende het gemeenschapsonderwijs van 14 juli 1998, inzonderheid artikel 67;

Gelet op het akkoord van de minister, bevoegd voor de Pensioenen, gegeven op 16 juni 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 13 mei 2004;

Gelet op het protocol nr. 210.674 van 28 juni 2004 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest; Gelet op het advies nummer 37.379/3 van de Raad van State, gegeven op 22 juni 2004, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op het gezamenlijk voorstel van de leden van de Vlaamse Regering;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepalingen*

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de diensten van de Vlaamse overheid, zijnde :

- de departementen;
- de intern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen IVA, zonder rechtspersoonlijkheid;
- de IVA met rechtspersoonlijkheid;
- de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen, hierna te noemen EVA;
- de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 2. Dit besluit regelt de procedure van vacature-invulling en de arbeidsvoorwaarden voor :

1° de managementfuncties van N-niveau, die aan het hoofd staan van een departement, een IVA of een EVA en de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs;

2° de management- of projectleiderfuncties die door de Vlaamse Regering worden aangeduid als behorende tot het N-niveau;

3° de functies van algemeen directeur.

Art. 3. § 1. Met "opdrachtgever" wordt in dit besluit bedoeld :

1° de raad van bestuur voor die EVA's die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemene directeur aanstellen;

2° de functioneel bevoegde Vlaamse minister(s) voor de departementen, IVA's, de EVA's die niet vallen onder 1°, en het Gemeenschapsonderwijs;

3° het Auditcomité van de Vlaamse administratie voor de Interne Audit van de Vlaamse administratie.

§ 2. Met "in dienstnemende overheid" wordt in dit besluit bedoeld :

1° de raad van bestuur voor die EVA's die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemene directeur aanstellen;

2° de Vlaamse Regering voor de departementen, IVA's, de EVA's die niet vallen onder 1°, voor de Interne Audit van de Vlaamse administratie en voor de administratieve diensten van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 4. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau zijn mandaatfuncties met een duur van maximum 6 jaar, die hernieuwbaar zijn volgens de bepalingen van artikel 17 van dit besluit.

Art. 5. De functie van algemeen directeur, bedoeld in de artikelen 6, 10 en 22 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, is een functie die zich organiek en functioneel situeert tussen het N-niveau en het N-niveau -1.

De algemeen directeur staat het hoofd van het agentschap die is belast met de algemene leiding, de werking en de vertegenwoordiging van het agentschap, bij.

Wanneer de organieke, instellingspecifieke regeling in de functie van algemeen directeur voorziet, maakt de algemeen directeur met raadgevende stem deel uit van de raad van bestuur.

HOOFDSTUK 2. — *De selectie voor de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en voor de functies van algemeen directeur*

Afdeling 1. — In aanmerking komende kandidaten

Art. 6. De management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur worden vacant verklaard via een open procedure, waarbij terzelfdertijd interne en externe kandidaten meedingen.

De oproep wordt tenminste in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd. Bij regelt de wijze van kandidaatstelling en bevat een beknopte weergave van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, evenals van het salaris respectievelijk de salarisschaal, zoals bepaald in artikel 14.

Art. 7. § 1. Voor de vacature-invulling van de management - en projectleiderfuncties van N-niveau komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 10 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de vacature-invulling van de functies van algemeen directeur komen enkel de kandidaten in aanmerking die beschikken over een leidinggevende ervaring van minstens 3 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of over 8 jaar nuttige professionele ervaring.

Voor de berekening van de ervaring bedoeld in het eerste en het tweede lid worden deeltijdse prestaties als voltijds beschouwd. Onder leidinggevende ervaring wordt ervaring verstaan inzake beheer in een overheidsdienst of in een organisatie uit de private sector.

2. De kandidaten bedoeld in de § 1 dienen te voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden voor een betrekking in de publieke sector en houder te zijn van een diploma dat toegang geeft tot niveau A zoals bepaald in Vlaamse overheidsdienst, met uitzondering van de interne kandidaten die reeds tot het voormelde niveau A of een gelijkgesteld niveau behoren.

Afdeling 2. — Selectiecriteria en -procedure

Art. 8. In de selectieprocedure wordt onderzocht in welke mate de kandidaten voldoen aan het vereiste competentieprofiel voor de functie.

Het vereiste profiel bevat :

— waardegebonden en generieke gedrag - en vaktechnische competenties die worden bepaald door de Vlaamse Regering, op voorstel van de Vlaamse minister, bevoegd voor het Algemeen Beleid inzake Personeel en Organisatieontwikkeling;

— eventueel aanvullende functiespecifieke competenties die worden bepaald door de in dienstnemende overheid.

Art. 9. § 1. De kandidaten worden geselecteerd in functie van de criteria bepaald in de artikelen 7 en 8, door het Vlaams Selectiecentrum voor Overheidspersoneel c.v.b.a., hierna Jobpunt Vlaanderen genoemd, of zijn rechtsopvolger.

§ 2. Indien voor de toepassing van § 1 beroep gedaan wordt op een selectiebureau, legt de Vlaamse minister, bevoegd voor Personeel en Organisatie het selectiebureau dat voorgedragen wordt door Jobpunt Vlaanderen ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Jobpunt Vlaanderen, of zijn rechtsopvolger, stelt aan de opdrachtgever een lijst met geschikte kandidaten voor.

HOOFDSTUK 3. — *De aanwijzing en de rechtspositie*

Art. 10. § 1. De opdrachtgever heeft een interview met de kandidaten van de lijst, vastgesteld overeenkomstig artikel 9, § 2, waarbij de wederzijdse verwachtingen worden gepreciseerd.

§ 2. De opdrachtgever kiest een kandidaat uit de voorgestelde lijst; de keuze wordt uitdrukkelijk gemotiveerd. Indien hij geen kandidaat uit de lijst kiest, wordt de procedure heropgestart.

Art. 11. § 1. Behoudens het geval bedoeld in § 2, neemt de indienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever, de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau welke wordt bevestigd bij mandaat, in dienst met een arbeidscontract van onbepaalde duur.

In het contract worden de arbeidsvoorwaarden vastgesteld in overleg tussen de voor de mandaatfunctie geselecteerde kandidaat en de opdrachtgever, op basis van een modelcontract vastgesteld door de Vlaamse minister, bevoegd voor het Algemeen Beleid inzake Personeel en Organisatieontwikkeling, dat tevens rekening houdt met de bepalingen van dit besluit. Er wordt tevens voorzien in een proefperiode van zes maanden.

De betrokkene oefent zijn taak uit volgens een arbeidsregime vastgesteld in overeenstemming met de opdrachtgever.

§ 2. Indien de geselecteerde kandidaat voor de functie van het N-niveau welke wordt begeven bij mandaat reeds ambtenaar is bij de Diensten van de Vlaamse Regering of een Vlaamse Openbare instelling, een verzelfstandigd agentschap of hun rechtsopvolgers, wordt hij bij eenzijdige administratieve rechtshandeling door de in dienst nemende overheid aangewezen in het mandaat.

Tijdens de uitoefening van het mandaat behoudt de betrokkene de functionele loopbaan in de graad waarin hij werd benoemd. De werkelijke diensten die de betrokken ambtenaar als mandaathouder presteert, worden in aanmerking genomen voor de vaststelling van de schaalanciënniteit in de functionele loopbaan.

HOOFDSTUK 4. — *De beheersovereenkomsten*

Art. 12. § 1. Wanneer in toepassing van de artikelen 8, 10, § 4, en 14 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid nog geen beheersovereenkomst is gesloten stelt het hoofd van het agentschap aan de opdrachtgever een beheersovereenkomst voor binnen 6 maanden na zijn aanstelling en voor een periode die eindigt uiterlijk negen maanden na de beëdiging van een nieuwe Vlaamse Regering na de algehele vernieuwing van het Vlaams Parlement.

§ 2. Wanneer een hoofd van een agentschap wordt aangesteld en er reeds een beheersovereenkomst werd gesloten, aanvaardt het hoofd van het agentschap bij zijn aanstelling deze beheersovereenkomst voor de lopende periode, tenzij hijzelf of de opdrachtgever vraagt een nieuwe overeenkomst op te stellen.

HOOFDSTUK 5. — *De arbeidsvoorwaarden*

Afdeling 1. — Administratieve arbeidsvoorwaarden

Art. 13. § 1. De titularissen van een management- of een projectleiderfunctie of de functie van algemeen directeur kunnen enkel genieten van volgende langdurige verloven :

- bevallingsverlof;
- loopbaanonderbreking met betrekking tot het ouderschapsverlof, de palliatieve verzorging en de zorgen in geval van ernstige ziekte;
- verlof wegens ziekte of arbeidsongeval;
- verlof om een ambt uit te oefenen bij een kabinet, mits goedkeuring door de Vlaamse Regering.

§ 2. De titularis van de management- of projectleiderfunctie of, ingeval van overmacht, de in dienstnemende overheid, duidt bij afwezigheid van de titularis van het mandaat een vervanger aan. Deze bepaling geldt niet voor de managementfunctie in die gevallen waarin de organieke regeling voorziet in de functie van algemeen directeur.

Wanneer een vervanger moet worden aangeduid, beslist de in dienstnemende overheid, in functie van de duur van de afwezigheid, over de toepassing van de selectieprocedure voor toewijzing aan een mandaatfunctie volgens de bepalingen van dit besluit.

De indienstneming van deze plaatsvervanger aangewezen volgens de in het vorige lid vermelde procedure gebeurt hetzij bij vervangingsovereenkomst, hetzij door aanwijzing in het mandaat zoals bedoeld in artikel 11, § 2, van dit besluit voor de nog lopende duur van het mandaat.

§ 3. Ingeval van afwezigheid van de algemeen directeur, beslist de titularis van de managementfunctie waaraan de algemeen directeur bijstand verleent, in overleg met laatst genoemde, welke maatregelen moeten worden genomen om in zijn/haar vervanging te voorzien.

Afdeling 2. — Geldelijke arbeidsvoorwaarden

Art. 14. § 1. De Vlaamse Regering bepaalt het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie en van algemeen directeur.

§ 2. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 1 behoudt de betrokken titularis van :

- een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel 11, § 2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel 11, § 1, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of een daarvan afhangende instelling verbonden was de contractuele, financiële regeling geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen welke werden toegekend in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- de algemeen directeur behoudt hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

HOOFDSTUK 6. — *De evaluatie, het einde en de hernieuwing van de functie*

Afdeling 1. — De management- en projectleiderfunctie.

Art. 15. § 1. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 2 wordt de titularis van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functieuitoefening, in voorkomend geval in uitvoering van de beheersovereenkomst. De evaluatie gebeurt door de opdrachtgever hierin bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen, of zijn rechtsopvolger, en een externe instantie. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van onder zijn gezag staande personeelsleden.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de personeel en organisatie legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenkomen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.

De jaarlijkse evaluatie die eindigt in een vermelding "onvoldoende" dient bekrachtigd door de Vlaamse Regering.

§ 2. Ten laatste 6 maanden voor het einde van het mandaat volgt een globale eindevaluatie, met het oog op het opnemen van een volgend mandaat. De Vlaamse Regering, op voorstel van de opdrachtgever en bijgestaan door een externe instantie, verleent de eindevaluatie. Er wordt rekening gehouden met de jaarlijkse evaluaties.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de Personeel en Organisatie legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

§ 3. Bij een evaluatie welke eindigt met een vermelding "onvoldoende", heeft de titularis het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan de betrokkene zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

§ 4. Wanneer een evaluatie niet resulteert in de vermelding "onvoldoende" wordt zij geacht positief te zijn.

Art. 16. De mandaatfunctie eindigt in volgende gevallen :

- 1° bij een evaluatie met vermelding "onvoldoende";
- 2° in beginsel na 12 jaar in dezelfde functie, onverminderd artikel 17;
- 3° in onderling overleg met de opdrachtgever;
- 4° op vraag van betrokkene zelf;
- 5° na de duurtijd van het project, indien dit korter is dan 6 jaar;

Art. 17. Wanneer de eindevaluatie bedoeld in artikel 15, § 2, niet resulteert in een eindvermelding "onvoldoende", wordt de titularis van het mandaat in zijn mandaat hernieuwd, zonder opnieuw een beroep te doen op de mededinging, voor een bijkomende en, in beginsel, eenmalige termijn van zes jaar.

Art. 18. § 1. Aan de bij arbeidsovereenkomst aangeworven titularis van de mandaatfunctie zoals bedoeld in artikel 11, § 1, waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangeworven in een volgend of in een ander mandaat wordt ontslag verleend met toepassing van de regels van het arbeidsrecht.

§ 2. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis zoals bedoeld in artikel 11, § 2, waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat wordt uiterlijk binnen 1 jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie.

Afdeling 2. — De functie van algemeen directeur

Art. 19. § 1. De titularis benoemd in de functie van algemeen directeur wordt jaarlijks geëvalueerd over de prestaties en de wijze van functie-uitoefening door de in dienstnemende overheid, op voorstel van de opdrachtgever welke hierin wordt bijgestaan door Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger, alsmede door een externe instantie, en nadat de titularis van de managementfunctie die aan het hoofd staat van het agentschap gehoord te hebben. In de evaluatie wordt onder meer rekening gehouden met de informatie van onder zijn gezag staande personeelsleden.

De Vlaamse minister, bevoegd voor de personeel en organisatie legt de externe instantie bedoeld in het eerste lid ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Tijdens de evaluatie kunnen geen personen tussenkomen die een advies hebben verleend bij de selectieprocedure van de titularis, in voorkomend geval met uitzondering van de opdrachtgever.

§ 2. Wanneer de jaarlijkse evaluatie verleend op voorstel van de opdrachtgever is geëindigd in een vermelding "onvoldoende" en in ieder geval ter bekrachtiging wordt voorgelegd aan de Vlaamse Regering, heeft de titularis het recht om te worden gehoord door de Vlaamse Regering en kan hij/zij zich laten bijstaan door een persoon van zijn keuze.

HOOFDSTUK 7. — Overgangsmatregelen, inwerkingtreding en uitvoeringsbepaling

Art. 20. In uitvoering van artikel 39, §§ 2, 3 en 4, van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid en met inachtneming van artikel 41 van datzelfde decreet, gebeurt, naar aanleiding van de eerste bezetting, de herplaatsing van de in §§ 2 en 3 van datzelfde artikel vermelde leidinggevend, door de indienstnemende overheid na bemiddeling van Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger.

Indien voor de toepassing van het eerste lid beroep gedaan wordt op een externe instantie, legt de Vlaamse minister, bevoegd voor Personeel en Organisatie de instantie die voorgedragen wordt door Jobpunt Vlaanderen ter bekrachtiging voor aan de Vlaamse Regering.

Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger, legt bij wijze van voorstel aan de in dienstnemende overheid per functie een beperkte lijst van geschikte kandidaten voor met het oog op de toewijzing van de voormelde leidinggevend aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of met het oog op de benoeming in de functie van algemeen directeur. Dit voorstel wordt geformuleerd op basis van alle relevante informatie in functie van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

Art. 21. In uitvoering van hetgeen is bepaald in artikel 40, 1°, van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid biedt de Vlaamse Regering, na overleg met het betrokken personeelslid, aan het vast benoemde personeelslid van rang A4, A3 of A2L of het personeelslid dat in zulke rang benoemd is geweest en dat niet toegewezen wordt aan een management- of projectleiderfunctie van N-niveau of niet benoemd wordt in een functie van algemeen directeur, een gelijkwaardige en passende functie aan.

Van het vorige lid kan worden afgeweken wanneer de betrokkene uitdrukkelijk verzoekt om in een lagere functie te worden geplaatst. In voorkomend geval kan voormelde herplaatsing niet lager zijn dan in een functie van het N-niveau -1.

De betrokkenen vermeld in de vorige leden behouden in ieder geval de salarisschaal verbonden aan respectievelijk de rang A4, A3 of A2L. Zij behouden hun graad ten persoonlijke titel.

Art. 22. Na toepassing van de maatregelen vermeld in de artikelen 20 en 21 en onverminderd de toepassing van artikel 41 van het Kaderdecreet bestuurlijk beleid, verklaart de in dienstnemende overheid de resterende management- en projectleiderfuncties van het N-niveau of de resterende functies van algemeen directeur vacant.

Art. 23. De Vlaamse Regering bepaalt de datum van inwerkingtreding van dit besluit, met uitzondering van de artikelen 20 en 21 die in werking treden op de datum van goedkeuring van dit besluit.

Art. 24. De Vlaamse ministers zijn ieder wat hem/haar betreft belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 17 juni 2005.

De minister-president van de Vlaamse Regering, en Vlaams minister van Institutionele Hervormingen,
Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid,

Y. LETERME

De vice-minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Ondernemen,
Wetenschap en Innovatie en Buitenlandse Handel,

F. MOERMAN

De vice-minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

I. VERVOTTE

De Vlaamse minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening,

D. VAN MECHELEN

De Vlaamse minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel,

B. ANCIAUX

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

G. BOUGEOIS

De Vlaamse minister van Openbare Werken, Energie, Leefmilieu en Natuur,

K. PEETERS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering,

M. KEULEN

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie en Gelijke Kansen,

K. VAN BREMPT

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2005 — 1797

[C — 2005/35841]

17 JUIN 2005. — Arrêté du Gouvernement flamand relatif à la désignation et à l'exercice des fonctions de management et de chef de projet et de la fonction de directeur général auprès des services des autorités flamandes

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, notamment l'article 87, § 1^{er}, et les articles 9 et 87, § 3, tels que remplacés par la loi spéciale du 8 août 1988;

Vu le décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, notamment les articles 2, 3, 5, 6, 10, 22, 39 à 41 inclus;

Vu le décret spécial du 14 juillet 1998 relatif à l'enseignement communautaire, notamment l'article 67;

Vu l'accord du Ministre chargé des Pensions, donné le 16 juin 2004;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du Budget, donné le 13 mai 2004;

Vu le protocole n° 210.674 du 28 juin 2004 du Comité sectoriel XVIII - Communauté flamande - Région flamande;

Vu l'avis n° 37.379/3 du Conseil d'Etat, donné le 22 juin 2004, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition conjointe des membres du Gouvernement flamand;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}. Le présent arrêté est applicable aux services des autorités flamandes, à savoir :

- les départements;
- les agences autonomisées internes, ci-après dénommées AAI, sans personnalité juridique;
- les AAI dotées de la personnalité juridique;
- les agences autonomisées externes de droit public, ci-après dénommées les AAE;
- les services administratifs de l'Enseignement communautaire.

Art. 2. Le présent arrêté règle la procédure de pourvoi à un emploi vacant et les conditions de travail pour :

1° les fonctions de management du niveau N qui dirigent un département, une AAI ou une AAE et les services administratifs de l'Enseignement communautaire;

2° les fonctions de management ou de chef de projet qui sont désignées par le Gouvernement flamand comme faisant partie du niveau N;

3° les fonctions de directeur général.

Art. 3. § 1^{er}. Dans le présent arrêté on entend par « donneur d'ordre » :

1° le conseil d'administration pour ces AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général;

2° le(s) Ministre(s) flamand(s) fonctionnellement compétent(s) pour les départements, AAI et AAE qui ne relèvent pas de 1°, et l'Enseignement communautaire;

3° le Comité d'Audit de l'Administration flamande pour l'Audit interne de l'Administration flamande.

§ 2. Dans le présent arrêté on entend par « autorité de recrutement » :

1° le conseil d'administration pour ces AAE qui, en vertu de leur décret constitutif, désignent elles-mêmes le chef de l'agence et, le cas échéant, le directeur général;

2° le Gouvernement flamand pour les départements, AAI et AAE qui ne relèvent pas de 1°, pour l'Audit interne de l'Administration flamande et pour les services administratifs de l'Enseignement communautaire.

Art. 4. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N sont des fonctions de mandat à durée maximale de 6 ans, qui sont renouvelables conformément aux dispositions de l'article 17 du présent arrêté.

Art. 5. La fonction de directeur général visée aux articles 6, 10 et 22 du décret cadre sur la politique administrative, est une fonction qui se situe, du point de vue organique et fonctionnel, entre le niveau N et le niveau N -1.

Le directeur général assiste le chef de l'agence qui est chargé de la direction générale, du fonctionnement et de la représentation de l'agence.

Lorsque le règlement organique spécifique prévoit la fonction de directeur général, le directeur général fait partie du conseil d'administration avec voix consultative.

CHAPITRE 2. — *La sélection pour les fonctions de management et de chef de projet du niveau N et pour les fonctions de directeur général*

Section 1^{re}. — Candidats admissibles

Art. 6. Les fonctions de management et de chef de projet du niveau N ainsi que les fonctions de directeur général sont déclarées vacantes par procédure ouverte, lors de laquelle des candidats internes et externes concourent en même temps.

L'appel est publié au moins au *Moniteur belge*. Il règle les modalités des candidatures et contient une reproduction succincte de la description de fonction et du profil de compétence, ainsi que respectivement le traitement et l'échelle de traitement, tels que fixés à l'article 14.

Art. 7. § 1^{er}. Seuls les candidats qui disposent d'une expérience d'au moins cinq ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de dix ans d'expérience professionnelle utile, sont admissibles aux vacances des fonctions de management et de chef de projet du niveau N.

Seuls les candidats qui disposent d'une expérience d'au moins trois ans dans une fonction dirigeante, acquise au cours des 10 dernières années, ou de huit ans d'expérience professionnelle utile, sont admissibles aux vacances des fonctions de directeur général.

Pour le calcul de l'expérience visée aux alinéas premier et deux, les prestations à temps partiel sont considérées comme des prestations à temps plein. Par expérience dans une fonction dirigeante' on entend l'expérience en matière de gestion dans un service public ou dans une organisation du secteur privé.

§ 2. Les candidats visés au § 1^{er} doivent remplir les conditions d'admission générales pour un emploi dans le secteur public, et être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A tel que prévu par le service public flamand, à l'exception des candidats internes déjà appartenant au niveau A précité ou à un niveau assimilé.

Section 2. — Critères et procédure de sélection

Art. 8. La procédure de sélection examine la mesure dans laquelle les candidats correspondent au profil de compétence requis pour la fonction.

Le profil requis comporte :

— des compétences comportementales et spécialisées de valeur et génériques, qui sont fixées par le Gouvernement flamand, sur la proposition du Ministre flamand qui a la Politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans ses attributions;

— éventuellement des compétences spécifiques à la fonction complémentaires, qui sont fixées par l'autorité de recrutement.

Art. 9. § 1^{er}. Les candidats sont sélectionnés en fonction des critères fixés aux articles 7 et 8, par le Centre flamand de Sélection pour le Personnel de la Fonction publique scrl, ci-après dénommé « Jobpunt Vlaanderen », ou par son ayant cause.

§ 2. Si, pour l'application du § 1^{er}, il est fait appel à un bureau de sélection, le Ministre flamand chargé du Personnel et de l'Organisation, soumet le bureau de sélection qui est présenté par « Jobpunt Vlaanderen », à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. « Jobpunt Vlaanderen », ou son ayant cause, propose au donneur d'ordre une liste de candidats aptes.

CHAPITRE 3. — *La désignation et le statut*

Art. 10. § 1^{er}. Le donneur d'ordre a un entretien avec les candidats de la liste, établie conformément à l'article 9, § 2, lors duquel sont précisées les attentes mutuelles.

§ 2. Le donneur d'ordre choisit un candidat de la liste proposée; le choix est motivé explicitement. S'il ne choisit pas de candidat de la liste, la procédure est recommencée.

Art. 11. § 1^{er}. Sous réserve du cas visé au § 2, l'autorité de recrutement engage, sur la proposition du donneur d'ordre, le candidat sélectionné pour la fonction du niveau N qui est conférée par mandat, par contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat établit les conditions de travail fixées en concertation entre le candidat sélectionné pour la fonction de mandat et le donneur d'ordre, sur la base d'un contrat modèle établi par le Ministre flamand chargé de la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation, qui tient également compte des dispositions du présent arrêté. Une période d'essai de six mois est également prévue.

L'intéressé remplit sa mission selon un régime de travail fixé en accord avec le donneur d'ordre.

§ 2. Si le candidat sélectionné pour la fonction du niveau N qui est conférée par mandat, est déjà fonctionnaire auprès des Services du Gouvernement flamand ou d'un organisme public flamand, une agence autonomisée ou leurs ayants cause, il est désigné au mandat par l'autorité de recrutement par acte juridique administratif unilatéral.

Lors de l'exercice du mandat, l'intéressé conserve la carrière fonctionnelle liée au grade dans lequel il a été nommé. Les services réels prestés par le fonctionnaire concerné en tant que mandataire, sont pris en compte pour la fixation de l'ancienneté barémique dans la carrière fonctionnelle.

CHAPITRE 4. — *Les contrats de gestion*

Art. 12. § 1^{er}. Lorsque, en application des articles 8, 10, § 4, et 14 du décret cadre sur la politique administrative, aucun contrat de gestion n'a encore été conclu, le chef de l'agence propose au donneur d'ordre un contrat de gestion dans les 6 mois après sa désignation et pour une période qui prend fin au plus tard neuf mois après la prestation de serment d'un nouveau Gouvernement flamand suivant le renouvellement intégral du Parlement flamand.

§ 2. Lorsqu'un chef d'une agence est désignée et qu'un contrat de gestion a déjà été conclu, le chef de l'agence accepte ce contrat de gestion lors de sa désignation pour la période en cours, sauf si le donneur d'ordre ou lui-même demande d'établir un nouveau contrat de gestion.

CHAPITRE 5. — *Les conditions de travail*

Section 1^{re}. — Conditions de travail administratives

Art. 13. § 1^{er}. Les titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet ou de la fonction de directeur général peuvent uniquement bénéficier des congés de longue durée suivants :

- congé de maternité;
- interruption de carrière relative aux congés parental, soins palliatifs et soins en cas de maladie grave;
- congé pour cause de maladie ou d'accident de travail;
- congé pour l'exercice d'une fonction auprès d'un cabinet, moyennant l'accord du Gouvernement flamand.

§ 2. Le titulaire de la fonction de management ou de chef de projet ou, en cas de force majeure, l'autorité de recrutement, désigne un remplaçant en cas d'absence du titulaire du mandat. Cette disposition ne s'applique pas à la fonction de management dans les cas où le règlement organique prévoit la fonction de directeur général.

Lorsqu'il faut désigner un remplaçant, l'autorité de recrutement décide, en fonction de la durée de l'absence, de l'application de la procédure de sélection pour l'attribution à une fonction de mandat selon les dispositions du présent arrêté.

Le recrutement de ce remplaçant désigné conformément à la procédure mentionnée à l'alinéa précédent, se fait soit par contrat de remplacement, soit par désignation au mandat telle que visée à l'article 11, § 2, du présent arrêté pour la durée restante du mandat.

§ 3. En cas d'absence du directeur général, le titulaire de la fonction de management à qui le directeur général prête son assistance, décide en concertation avec ce dernier, des mesures à prendre afin de pourvoir à son remplacement.

Section 2. — Conditions de travail pécuniaires

Art. 14. § 1^{er}. Le Gouvernement flamand fixe le statut pécuniaire des titulaires d'une fonction de management ou de chef de projet et du directeur général.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1^{er}, le titulaire concerné :

— d'une fonction de management ou (de chef de projet) du niveau N visée à l'article 11, § 2, qui est désigné du rang A4 ou du rang A3, conserve le traitement et l'échelle de traitement en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré;

— d'une fonction de management ou (de chef de projet) du niveau N visée à l'article 11, § 1^{er}, qui est déjà lié par un contrat de travail à la Communauté flamande ou à la Région flamande ou une institution qui en relève, conserve le règlement financier contractuel en vigueur avant la désignation, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux octroyés dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré;

— le directeur général conserve soit le traitement et l'échelle de traitement liés au rang A2L, à savoir A286 et après 6 ans de prestations effectives A288, soit, le cas échéant, le traitement et l'échelle de traitement qui étaient liés au grade correspondant à la fonction de fonctionnaire dirigeant adjoint qui lui était attribuée auparavant, ainsi que les indemnités, allocations et avantages sociaux dont il bénéficiait avant la désignation, dans la mesure où les conditions d'octroi soient maintenues et que leur respect reste assuré.

*CHAPITRE 6. — L'évaluation, la fin et le renouvellement de la fonction**Section 1^{re}. — La fonction de management et de chef de projet*

Art. 15. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions du § 2, le titulaire d'une fonction de management ou de chef de projet du niveau N est évalué annuellement en ce qui concerne les prestations et le mode d'exercice de la fonction, le cas échéant en exécution du contrat de gestion. L'évaluation est faite par le donneur d'ordre, assisté à cette fin par « Jobpunt Vlaanderen », ou son ayant cause, et une instance externe. L'évaluation tient compte, entre autres, de l'information des membres du personnel relevant de son autorité.

Le Ministre flamand qui a le Personnel et l'Organisation dans ses attributions, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

Au cours de l'évaluation, aucune personne ne peut intervenir qui a fourni des conseils lors de la procédure de sélection du titulaire, le cas échéant à l'exception du donneur d'ordre.

L'évaluation annuelle qui est conclue par la mention « insuffisant », doit être validée par le Gouvernement flamand.

§ 2. Au plus tard 6 mois avant la fin du mandat, il est procédé à une évaluation finale globale, en vue d'assumer un mandat suivant. Sur la proposition du donneur d'ordre et assisté par une instance externe, le Gouvernement flamand accorde l'évaluation finale. Les évaluations annuelles sont prises en compte.

Le Ministre flamand qui a le personnel et l'organisation dans ses attributions, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

§ 3. En cas d'évaluation qui est conclue par la mention « insuffisant », le titulaire a le droit d'être entendu par le Gouvernement flamand et de se faire assister par une personne de son choix.

4. Lorsqu'une évaluation ne résulte pas en la mention « insuffisant », elle est censée être positive.

Art. 16. La fonction de mandat prend fin aux cas suivants :

1° en cas d'évaluation conclue par la mention « insuffisant »;

2° en principe après 12 ans dans la même fonction, sans préjudice de l'article 17;

3° de commun accord avec le donneur d'ordre;

4° à la demande de l'intéressé lui-même;

5° après la durée du projet, si celle-ci est inférieure à 6 ans.

Art. 17. Lorsque l'évaluation finale visée à l'article 15, § 2, ne résulte pas en la mention finale « insuffisant », le mandat du titulaire est renouvelé, sans faire appel à nouveau à la compétition, pour un délai supplémentaire et, en principe, unique de six ans.

Art. 18. § 1^{er}. En application des règles du droit de travail, démission honorable est accordée au titulaire d'une fonction de mandat telle que visée à l'article 11, qui est engagé sous contrat de travail, dont le mandat prend fin, et qui n'est pas engagé dans un mandat suivant ou un autre mandat.

§ 2. Le titulaire désigné par acte juridique administratif unilatéral, tel que visé à l'article 11, § 2, dont le mandat prend fin et qui n'est pas désigné dans un mandat suivant ou un autre mandat, est réaffecté sur le marché de l'emploi interne dans une fonction appropriée, dans le délai d'un an suivant la notification écrite de la fin du mandat.

Section 2. — La fonction de directeur général

Art. 19. § 1^{er}. Le titulaire nommé à la fonction de directeur général est évalué annuellement en ce qui concerne les prestations et le mode d'exercice de la fonction par l'autorité de recrutement, sur la proposition du donneur d'ordre qui est assisté à cette fin par « Jobpunt Vlaanderen » ou son ayant cause, ainsi que par une instance externe, et après avoir entendu le titulaire de la fonction de management qui dirige l'agence. L'évaluation tient compte, entre autres, de l'information des membres du personnel relevant de son autorité.

Le Ministre flamand qui a le Personnel et l'Organisation dans ses attributions, soumet l'instance externe visée à l'alinéa premier, à la validation du Gouvernement flamand.

Au cours de l'évaluation, aucune personne ne peut intervenir qui a fourni des conseils lors de la procédure de sélection du titulaire, le cas échéant à l'exception du donneur d'ordre.

§ 2. Lorsque l'évaluation annuelle accordée sur la proposition du donneur d'ordre a résulté en la mention « insuffisant » et est en tout cas soumise à la validation du Gouvernement flamand, le titulaire a le droit d'être entendu par le Gouvernement flamand et de se faire assister par une personne de son choix.

CHAPITRE 7. — Mesures transitoires, entrée en vigueur et disposition d'exécution

Art. 20. En exécution de l'article 39, §§ 2, 3 et 4 du décret cadre sur la politique administrative, et dans le respect de l'article 41 du même décret, la réaffectation des dirigeants visés aux §§ 2 et 3 du même article, à l'occasion de la première occupation, se fait par l'autorité de recrutement après la médiation de « Jobpunt Vlaanderen » ou de son ayant cause.

Si, pour l'application du § 1^{er}, il est fait appel à une instance externe, le Ministre flamand chargé du Personnel et de l'Organisation, soumet l'instance qui est présentée par « Jobpunt Vlaanderen », à la validation du Gouvernement flamand.

En guise de proposition, « Jobpunt Vlaanderen » ou son ayant cause soumet à l'autorité de recrutement une liste restreinte de candidats aptes par fonction, en vue de l'attribution des dirigeants précités à une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou en vue de la nomination à la fonction de directeur général. Cette proposition est formulée sur la base de toutes les informations pertinentes en fonction de la description de fonction et du profil de compétence.

Art. 21. En exécution des dispositions de l'article 40, 1^o, du décret cadre sur la politique administrative, et après concertation avec le membre du personnel concerné, le Gouvernement flamand offre une fonction équivalente et appropriée au membre du personnel du rang A4, A3 ou A2L ou au membre du personnel qui a été nommé dans un rang pareil, et qui n'est pas attribué à une fonction de management ou de chef de projet du niveau N ou qui n'est pas nommé dans une fonction de directeur général.

Il peut être dérogé à l'alinéa précédent lorsque la personne concernée demande explicitement d'être placé dans une fonction inférieure. Le cas échéant, la réaffectation précitée ne peut être inférieure à une fonction du niveau N-1.

Les personnes concernées visées aux alinéas précédents conservent en tout cas l'échelle de traitement attachée respectivement au rang A4, A3 ou A2L. Elles conservent leur grade à titre personnel.

Art. 22. Après l'application des mesures visées aux articles 20 et 21, et sans préjudice de l'application de l'article 41 du décret cadre sur la politique administrative, les fonctions de management et de chef de projet du niveau N restantes ou les fonctions de directeur général restantes sont déclarées vacantes par l'autorité de recrutement.

Art. 23. Le Gouvernement flamand arrête la date d'entrée en vigueur du présent arrêté, à l'exception des articles 20 et 21 qui entrent en vigueur à la date d'adoption du présent arrêté.

Art. 24. Les ministres flamands sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 17 juin 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand, et Ministre flamand des Réformes institutionnelles,
de l'Agriculture, de la Pêche en mer et de la Ruralité,

Y. LETERME

La Vice-Ministre-Présidente du Gouvernement flamand et Ministre flamande de l'Economie, de l'Entreprise,
des Sciences, de l'Innovation et du Commerce extérieur,

F. MOERMAN

Le Vice-Ministre-Président du Gouvernement flamand et Ministre flamand de l'Emploi,
de l'Enseignement et de la Formation,

F. VANDENBROUCKE

La Ministre flamande du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille,

I. VERVOTTE

Le Ministre flamand des Finances et du Budget et de l'Aménagement du Territoire,

D. VAN MECHELEN

Le Ministre flamand de la Culture, de la Jeunesse, des Sports et des Affaires bruxelloises,

B. ANCIAUX

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,

G. BOURGEOIS

Le Ministre flamand des Travaux publics, de l'Energie, de l'Environnement et de la Nature,

K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires intérieures, de la Politique des Villes, du Logement et de l'Intégration civique,

M. KEULEN

La Ministre flamande de la Mobilité, de l'Economie sociale et de l'Egalité des Chances,

K. VAN BREMPT