

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

SERVICE PUBLIC FEDERAL CHANCELLERIE DU PREMIER MINISTRE, SERVICE PUBLIC FEDERAL JUSTICE, SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR, SERVICE PUBLIC FEDERAL FINANCES, SERVICE PUBLIC FEDERAL AFFAIRES ETRANGERES, COMMERCE EXTERIEUR ET COOPERATION AU DEVELOPPEMENT, SERVICE PUBLIC FEDERAL MOBILITE ET TRANSPORTS ET MINISTERE DE LA DEFENSE

F. 2007 — 514

[C — 2007/09119]

23 JANVIER 2007. — Arrêté royal relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace, notamment les articles 7, § 2, alinéa 3 et 17, alinéa 3;

Considérant que dans son avis, le Conseil d'Etat a estimé que compte tenu de la matière traitée par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace, il était fondamental de clarifier le statut des analystes qui seront recrutés par l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace; que la gestion du personnel est plus efficace si l'on dispose d'un outil réglementaire complet et cohérent; qu'il a dès lors été jugé opportun de les doter d'un ensemble de dispositions spécifiques plutôt que de leur rendre applicables des dispositions, plus générales, régissant les agents de l'Etat appartenant à la Fonction publique administrative et qui s'adaptent mal à un contexte de renseignement et de sécurité;

Considérant pour le surplus que les autres observations du Conseil d'Etat ont été rencontrées;

Vu l'arrêté royal du 17 octobre 1991 sur le Groupe interforces antiterroriste;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le 17 novembre 2006;

Vu l'accord de Notre Ministre du Budget, donné le 27 octobre 2006;

Vu l'accord de Notre Ministre de la Fonction publique, donné le 27 novembre 2006;

Vu le protocole n° 575 du 6 décembre 2006 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux;

Vu les protocoles n°s 200 et 202 du 27 novembre 2006 et du 13 décembre 2006 du comité de négociation pour les services de police;

Vu l'urgence motivée par la circonstance que l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace a été mis en place ce 1^{er} décembre 2006 et que certaines dispositions de la loi du 10 juillet 2006 créant l'OCAM nécessitent un arrêté royal d'exécution; que tel est notamment le cas pour tout ce qui a trait au statut du personnel de l'OCAM qui est essentiellement composé d'agents de différents services d'appui de l'Etat; que certains de ces agents sont des agents détachés auprès du Groupe Interforces antiterroriste qui a été remplacé, depuis le 1^{er} décembre 2006, par l'OCAM; qu'il importe que ces agents soient dans une situation juridique leur garantissant la continuité de leurs activités auprès de l'OCAM; que, par ailleurs, vu la nature d'un tel service, il importe que son dirigeant soit également rapidement désigné; que le projet définit dès lors les conditions de cette désignation et la procédure à suivre, étant entendu que la procédure de sélection sera mise en œuvre dès le mois de janvier;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST KANSELARIJ VAN DE EERSTE MINISTER, FEDERALE OVERHEIDSDIENST JUSTITIE, FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN, FEDERALE OVERHEIDSDIENST FINANCIEN, FEDERALE OVERHEIDSDIENST BUITENLANDSE ZAKEN, BUITENLANDSE HANDEL EN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING, FEDERALE OVERHEIDSDIENST MOBILITEIT EN VERVOER EN MINISTERIE VAN LANDSVERDEDIGING

N. 2007 — 514

[C — 2007/09119]

23 JANUARI 2007. — Koninklijk besluit betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging, inzonderheid op de artikelen 7, § 2, derde lid en 17, derde lid;

Overwegende dat in zijn advies de Raad van State van mening is dat rekening houdend met de materie die behandeld wordt door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de bedreiging, het van fundamenteel belang is om klaarheid te scheppen in het statuut van de analisten die zullen worden aangeworven door het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse; dat het personeelsbeheer meer efficiënt is naargelang men beschikt over een volledig en coherente reglementering; dat het daarom opportuun wordt geacht hen te voorzien van een geheel aan specifieke bepalingen eerder dan de meer algemene bepalingen op hen van toepassing te maken, die van toepassing zijn op de Rijksambtenaren behorend tot het federaal administratief openbaar ambt en die niet aangepast zijn aan een context van inlichtingen en veiligheid;

Overwegende dat verder werd tegemoetgekomen aan de opmerkingen van de Raad van State;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 oktober 1991 over de antiterroristische Gemengde Groep;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 17 november 2006;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Begroting van 27 oktober 2006;

Gelet op de akkoordbevinding van Onze Minister van Ambtenarenzaken van 27 november 2006;

Gelet op het protocol nr. 575 van 6 december 2006 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten;

Gelet op de protocollen nrs. 200 en 202 van 27 november 2006 en 13 december 2006 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

Gelet op de hoogdringendheid gemotiveerd door het feit dat het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse is ingesteld op 1 december 2006 en dat sommige bepalingen van de wet van 10 juli 2006 tot oprichting van het OCAD een uitvoeringsbesluit vereisen; dat dit zeker het geval is voor al wat te maken heeft met het statuut van het personeel van het OCAD dat in grote mate is samengesteld uit ambtenaren van de diverse ondersteunende diensten van de Staat; dat sommige van deze ambtenaren ambtenaren zijn die gedetacheerd zijn van de antiterroristische Gemengde Groep die sinds 1 december 2006 werd vervangen door de OCAD; dat het belangrijk is dat deze ambtenaren zich in een juridische situatie bevinden die dan continuïteit waarborgt aan hun activiteiten bij de OCAD; dat daarnaast gelet op de aard van de activiteiten van deze dienst het van groot belang is dat de leidinggevende ervan snel wordt aangesteld; dat dit ontwerp de voorwaarden definieert voor de aanstelling en de te volgen procedure van deze, gelet op het feit dat de selectieprocedure zal plaatsvinden vanaf de maand januari;

Vu l'avis 41.987/2 du Conseil d'Etat, donné le 29 décembre 2006 et reçu le 11 janvier 2007, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Premier Ministre, de Notre Ministre de la Justice, de Notre Ministre des Finances, de Notre Ministre du Budget, de Notre Ministre de l'Intérieur, de Notre Ministre des Affaires étrangères, de Notre Ministre de la Défense et de Notre Ministre de la Mobilité,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE I^{er}. — Dispositions générales

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, il y a lieu d'entendre par :

- 1^o la loi : la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace;
- 2^o l'OCAM : l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace;
- 3^o SELOR : le Bureau de sélection de l'Administration fédérale;
- 4^o les ministres : la Ministre de la Justice et le ministre de l'Intérieur;
- 5^o les services d'appui : les services d'appui visés à l'article 2 de la loi;
- 6^o le directeur : le directeur de l'OCAM;
- 7^o le directeur adjoint : le directeur adjoint de l'OCAM;
- 8^o le membre du personnel : l'analyste, le membre du personnel administratif ou l'expert visés à l'article 7, § 1^{er}, de la loi;
- 9^o l'analyste : le membre du personnel désigné au grade d'analyste ou de conseiller analyste.

Art. 2. La structure hiérarchique de l'OCAM comprend quatre niveaux, le niveau A qui est le niveau supérieur, et les niveaux B, C et D.

Le niveau est déterminé selon la qualification de la formation et des aptitudes qui doivent être attestées pour occuper un emploi.

Art. 3. Outre le directeur et le directeur adjoint, l'OCAM dispose, pour remplir ses missions, de douze analystes qui appartiennent au niveau A, de onze experts qui appartiennent au niveau A, et de vingt-six membres de personnel administratif dont six appartiennent au niveau A, onze au niveau B, cinq au niveau C et quatre au niveau D. Les emplois d'expert et du personnel administratif sont pourvus par voie de détachement.

CHAPITRE II. — Des analystes

Section 1^{re}. — Dispositions générales

Art. 4. Au sein de l'OCAM, il est créé deux grades, le grade d'analyste et le grade de conseiller-analyste. Le grade d'analyste est conféré par voie de recrutement et le grade de conseiller-analyste est conféré par voie de promotion.

Art. 5. Nul ne peut être désigné au grade d'analyste s'il ne satisfait pas aux conditions suivantes :

- 1^o réussir la sélection comparative de recrutement prévue;
- 2^o accomplir avec succès le stage probatoire.

Section 2. — Du recrutement

Art. 6. Le recrutement au grade d'analyste est subordonné à la réussite d'une sélection comparative de recrutement.

Art. 7. Pour être recruté au grade d'analyste, le candidat doit être porteur d'un diplôme ou d'un certificat d'études donnant accès aux emplois du niveau A dans les administrations de l'Etat.

Le candidat doit en outre, le cas échéant, sur base de la description de la fonction fixée à l'annexe 1^{re}, être porteur de diplômes ou de certificats d'études spécifiques et/ou satisfaire à des exigences particulières en matière d'aptitude professionnelle.

Gelet op het advies 41.987/2 van de Raad van State, gegeven op 29 december 2006 en ontvangen op 11 januari 2007, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2^o, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Eerste Minister, van Onze Minister van Justitie, van Onze Minister van Financiën, van Onze Minister van Begroting, van Onze Minister van Binnenlandse Zaken, van Onze Minister van Buitenlandse Zaken, van Onze Minister van Defensie en van Onze Minister van Mobiliteit,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — Algemene bepalingen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit, dient te worden verstaan onder :

- 1^o de wet : de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging;
- 2^o het OCAD : het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse;
- 3^o SELOR : het Selectiebureau van de Federale Overheid;
- 4^o de ministers : de Minister van Justitie en de Minister van Binnenlandse Zaken;
- 5^o de ondersteunende diensten : de ondersteunende diensten bedoeld in artikel 2 van de wet;
- 6^o de directeur : de directeur van het OCAD;
- 7^o de adjunct-directeur : de adjunct-directeur van het OCAD;
- 8^o het personeelslid : de analist, het administratief personeelslid of de deskundige bedoeld in artikel 7, § 1 van de wet;
- 9^o de analist : het personeelslid dat aangesteld werd in de graad van analist of adviseur-analist.

Art. 2. De hiërarchische structuur van het OCAD omvat 4 niveaus : niveau A, dat het hoogste niveau is, en de niveaus B, C en D.

Het niveau wordt vastgesteld naar gelang van de kwalificatie van de opleiding en van de bekwaamheden die bewezen moeten worden om een betrekking in te vullen.

Art. 3. Naast de directeur en de adjunct-directeur, beschikt het OCAD, om zijn opdrachten uit te voeren, over twaalf analisten van niveau A, elf deskundigen van niveau A en zesentwintig administratieve personeelsleden waarvan zes van niveau A, elf van niveau B, vijf van niveau C en vier van niveau D. De betrekkingen van deskundige en van het administratief personeel worden via detachering ingevuld.

HOOFDSTUK II. — De analisten

Afdeling 1. — Algemene bepalingen

Art. 4. Binnen het OCAD worden twee graden gecreëerd : de graad van analist en de graad van adviseur-analist. De graad van analist wordt via aanwerving toegekend en de graad van adviseur-analist wordt via bevordering toegekend.

Art. 5. Niemand kan tot de graad van analist worden aangesteld indien hij niet aan de volgende voorwaarden voldoet :

- 1^o slagen voor de voorgeschreven vergelijkende wervingsselectie;
- 2^o met goed gevolg de probatiestage volbrengen.

Afdeling 2. — De aanwerving

Art. 6. De aanwerving in de graad van analist hangt af van het slagen voor een vergelijkende wervingsselectie.

Art. 7. Om aangeworven te worden in de graad van analist, moet de kandidaat houder zijn van een diploma of studiegetuigschrift dat toegang verleent tot de betrekkingen van niveau A in de rijksbesturen.

Bovendien moet de kandidaat, in voorkomend geval, op basis van de functiebeschrijving, vastgesteld in bijlage 1, houder zijn van specifieke diploma's of studiegetuigschriften en/of voldoen aan bijzondere vereisten op het gebied van de beroepsbekwaamheid.

Art. 8. Une sélection comparative de recrutement est la sélection qui, sur base d'une description de fonction et d'un profil de compétences, est organisée par SELOR, à la demande du directeur et qui conduit à un classement des lauréats.

Toutefois, l'OCAM peut organiser, sous la surveillance de SELOR, tout ou partie des sélections comparatives. En ce cas, les modalités de la délégation sont arrêtées dans un protocole.

Pour le recrutement, les ministres sont liés par le classement.

Art. 9. L'administrateur délégué de SELOR annonce l'organisation des sélections comparatives de recrutement au moins par un avis au *Moniteur belge*.

L'avis mentionne au moins la date limite de candidature, la constitution éventuelle d'une réserve de recrutement et l'organisation éventuelle d'une épreuve préalable éliminatoire.

Les candidats disposent d'au moins quatorze jours calendrier pour se porter candidat.

Art. 10. En concertation avec l'administrateur délégué de SELOR, le directeur établit le règlement d'ordre intérieur relatif à l'organisation de la sélection comparative de recrutement et fixe le programme de la sélection sur la base de la description de fonction et du profil de compétence.

L'administrateur délégué de SELOR publie au moins au *Moniteur belge* le règlement d'ordre intérieur et le programme de la sélection comparative.

Art. 11. Le directeur décide de la constitution d'une réserve de recrutement et en fixe la durée.

Art. 12. L'administrateur délégué de SELOR fixe la date à laquelle les candidats doivent satisfaire aux conditions de diplômes ou de certificats d'études.

Art. 13. § 1^{er}. L'administrateur délégué de SELOR vérifie les conditions d'admissibilité visées à l'article 7, § 4, 1° à 5°, de la loi et les conditions visées à l'article 7.

Dès qu'il constate, dans le cadre d'une sélection comparative de recrutement, qu'un candidat ne remplit pas ou ne pourra pas remplir une de ces conditions, il exclut celui-ci de la sélection comparative et lui notifie sa décision ainsi que les motifs de celle-ci.

§ 2. Lorsque l'administrateur délégué de SELOR présume que les participants à une sélection comparative de recrutement seront nombreux, il peut prévoir une épreuve préalable à caractère éliminatoire. Le contenu de cette épreuve ainsi que ses modalités sont décidés par le directeur en concertation avec l'administrateur délégué de SELOR.

Art. 14. Pour chaque sélection comparative de recrutement, il est constitué un jury dont la composition est fixée par l'administrateur délégué de SELOR en concertation avec le directeur.

Le jury est présidé par l'administrateur délégué de SELOR ou son délégué, qui a voix délibérative. Il est composé au moins du directeur ou du directeur adjoint et d'un représentant du Collège du renseignement et de la sécurité visé par l'arrêté royal du 21 juin 1996 portant création du Collège du renseignement et de la sécurité.

Le secrétariat du jury est assuré par SELOR.

Art. 15. Sont déclarés lauréats les participants à la sélection comparative de recrutement qui y obtiennent le minimum des points requis. Ils sont classés selon l'importance des points qu'ils ont obtenus.

Art. 16. Après la clôture du procès-verbal de la sélection comparative de recrutement, chaque participant reçoit communication de son classement et de ses résultats.

Art. 17. L'administrateur délégué de SELOR établit la liste des lauréats de la sélection comparative de recrutement et la communique au directeur. Il transmet à celui-ci en même temps les résultats détaillés obtenus par chaque lauréat.

Art. 18. Le directeur appelle les lauréats en service dans l'ordre du classement.

Les lauréats qui demandent, au directeur, pour des raisons de convenance personnelle, à ajourner leur entrée en service perdent, en cas d'acceptation de leur demande, le bénéfice de leur rang de classement.

Art. 8. Een vergelijkende wervingsselectie is de selectie die, op vraag van de directeur en op basis van een functiebeschrijving en van een competentieprofiel, georganiseerd wordt door SELOR, en die leidt tot een rangschikking van de geslaagden.

Het OCAD kan echter, onder toezicht van SELOR, de vergelijkende selecties geheel of gedeeltelijk organiseren. In dat geval worden de nadere regels van de delegatie in een protocol vastgelegd.

Voor de aanwerving zijn de ministers gebonden aan de rangschikking.

Art. 9. De afgevaardigd bestuurder van SELOR maakt de organisatie van de vergelijkende wervingsselecties ten minste door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* bekend.

Het bericht vermeldt ten minste de uiterste datum van de kandidaatsstelling, de eventuele samenstelling van een wervingsreserve en de eventuele organisatie van een voorafgaandelijke uitsluitingsproef.

De kandidaten beschikken over ten minste veertien kalenderdagen om zich kandidaat te stellen.

Art. 10. In overleg met de afgevaardigd bestuurder van SELOR, stelt de directeur het huishoudelijk reglement op betreffende de organisatie van de vergelijkende wervingsselectie en stelt het programma van de selectie vast op basis van de functiebeschrijving en het competentieprofiel.

De afgevaardigd bestuurder van SELOR publiceert ten minste in het *Belgisch Staatsblad* het huishoudelijk reglement en het programma van de vergelijkende selectie.

Art. 11. De directeur beslist over de samenstelling van een wervingsreserve en bepaalt de duur ervan.

Art. 12. De afgevaardigd bestuurder van SELOR stelt de datum vast waarop de kandidaten moeten voldoen aan de vereisten inzake diploma's of studiegetuigschriften.

Art. 13. § 1. De afgevaardigd bestuurder van SELOR verifieert de toelatingsvoorwaarden bedoeld in artikel 7, § 4, 1° tot 5°, van de wet en de voorwaarden bedoeld in artikel 7.

Van zodra hij, in het raam van een vergelijkende wervingsselectie, vaststelt dat een kandidaat niet voldoet of niet zal kunnen voldoen aan één van deze voorwaarden, sluit hij deze van de vergelijkende selectie uit en geeft hij hem kennis van zijn beslissing en van de redenen daarvan.

§ 2. Wanneer de afgevaardigd bestuurder van SELOR vermoedt dat de deelnemers aan een vergelijkende wervingsselectie talrijk zullen zijn, kan hij een voorafgaande schiftingsproef voorzien. De inhoud van deze proef en de modaliteiten ervan worden vastgesteld door de directeur in overleg met de afgevaardigd bestuurder van SELOR.

Art. 14. Voor iedere vergelijkende wervingsselectie wordt een jury gevormd. De afgevaardigd bestuurder van SELOR bepaalt in overleg met de directeur de samenstelling van de jury.

De jury wordt voorgezeten door de afgevaardigd bestuurder van SELOR of door zijn gemachtigde, die stemgerechtigd is. De jury is tenminste samengesteld uit de directeur of de adjunct-directeur en een vertegenwoordiger van het College voor inlichting en veiligheid bedoeld bij het koninklijk besluit van 21 juni 1996 tot oprichting van het College voor inlichting en veiligheid.

Het secretariaat van de jury wordt verzekerd door SELOR.

Art. 15. Worden geslaagd verklaard de deelnemers aan de vergelijkende wervingsselectie die het minimum vereiste aantal punten behalen. Ze worden gerangschikt volgens het aantal punten dat ze behaald hebben.

Art. 16. Na het afsluiten van het proces-verbaal van de vergelijkende wervingsselectie ontvangt iedere deelnemer bericht van zijn rangschikking en zijn resultaten.

Art. 17. De afgevaardigd bestuurder van SELOR stelt de lijst op van de geslaagden van de vergelijkende wervingsselectie en deelt die mee aan de directeur. Tegelijkertijd overhandigt hij aan de directeur de gedetailleerde resultaten die door elke geslaagde behaald werden.

Art. 18. De directeur roept de geslaagden volgens de rangschikking op om in dienst te treden.

De geslaagden die, wegens persoonlijke aangelegenheden, aan de directeur uitstel van indiensttreding vragen, verliezen het voordeel van hun plaats in de rangschikking in geval aan hun verzoek wordt voldaan.

Art. 19. Les lauréats qui acceptent un emploi entrent en service au plus tard le premier jour du troisième mois suivant celui du procès-verbal de clôture de la sélection comparative de recrutement.

Lorsqu'un lauréat doit accomplir une période de préavis en application des dispositions applicables dans un Etat faisant partie de l'Espace économique européen ou dans la Confédération suisse ou auprès d'une institution des Communautés européennes ou en vertu d'un des traités régissant celles-ci, le délai fixé à l'alinéa 1^{er} est prolongé jusqu'au premier jour du mois qui suit la date d'expiration du préavis.

Art. 20. Lorsque le directeur a décidé de la constitution d'une réserve de recrutement, les lauréats qui, après avoir accepté un emploi, refusent d'entrer en service, sont rayés de la réserve de recrutement.

Art. 21. Entre lauréats de deux ou plusieurs sélections comparatives, les lauréats de la sélection dont le procès-verbal a été clos à la date la plus ancienne ont priorité.

Section 3. — Du stage

Art. 22. § 1^{er}. Les lauréats appelés en service sont soumis à un stage d'un an placé sous la direction et la surveillance du directeur et du directeur adjoint.

Le stage vise à permettre au stagiaire d'acquérir les connaissances, les techniques et les aptitudes nécessaires à l'exercice de ses fonctions et à mesurer si le stagiaire satisfait aux exigences requises au bon exercice de ses fonctions.

§ 2. Le stagiaire n'a pas la qualité d'analyste au sens du présent arrêté. Il n'est soumis aux dispositions du présent arrêté que dans la mesure où elles lui sont expressément rendues applicables.

Art. 23. Les modalités d'exécution du stage sont déterminées conjointement par les ministres.

Art. 24. Le stagiaire bénéficie des dispositions qui règlent pour les analystes le statut pécuniaire et est réputé, à cet effet, être désigné au grade d'analyste.

Art. 25. § 1^{er}. Pour le calcul de la durée du stage, toutes les périodes pendant lesquelles le stagiaire est dans la position d'activité de service sont prises en considération.

§ 2. Les périodes d'absence en cours de stage entraînent une prolongation de celui-ci, dès lors qu'elles dépassent en une ou plusieurs fois trente jours ouvrables, même si le stagiaire est dans la position d'activité de service.

N'entrent pas en ligne de compte pour le calcul des trente jours ouvrables, les absences résultant :

- 1° du congé annuel de vacances;
- 2° des jours fériés légaux et réglementaires;
- 3° des congés de circonstances;
- 4° des congés exceptionnels pour cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à une tierce personne;
- 5° des congés visés aux articles 81, §§ 1^{er} et 2 et 82 de l'arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

§ 3. Pendant ses absences, le stagiaire conserve sa qualité de stagiaire et sa position administrative est fixée conformément aux dispositions qui lui sont applicables.

§ 4. Pendant la période de prolongation du stage, le directeur décide s'il y a lieu pour le stagiaire soit de compléter sa formation soit de toute autre mesure de perfectionnement. Pendant la période de prolongation du stage, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire.

Art. 26. Des rapports de stage trimestriels ainsi que le rapport final de stage sont établis par le directeur et le directeur adjoint. Chaque rapport est communiqué au stagiaire à l'occasion d'un entretien personnel. Le stagiaire peut y joindre éventuellement ses observations.

Les rapports et les remarques sont versés au dossier personnel du stagiaire.

Art. 19. De geslaagden die een betrekking aanvaarden treden in dienst ten laatste op de eerste dag van de derde maand volgend op de maand van het proces-verbaal van de afsluiting van de vergelijkende wervingsselectie.

Wanneer een geslaagde een opzeggingsperiode moet volbrengen overeenkomstig de toepasbare bepalingen in een Staat die deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte of in de Zwitserse Bondsstaat of bij een instelling van de Europese Gemeenschappen of krachtens een van de verdragen welke ze regelen, wordt de in het eerste lid bepaalde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop de opzegging verstrikt.

Art. 20. Wanneer de directeur beslist heeft over de samenstelling van een wervingsreserve, worden de geslaagden die een betrekking hebben aanvaard en vervolgens weigeren om in dienst te treden, van de wervingsreserve geschrapt.

Art. 21. Tussen geslaagden van twee of meer vergelijkende selecties hebben de geslaagden van de selectie waarvan het proces-verbaal op de vroegste datum is afgesloten, voorrang.

Afdeling 3. — De stage

Art. 22. § 1. De geslaagden die in dienst worden geroepen dienen een stage van één jaar te volbrengen onder leiding en toezicht van de directeur en de adjunct-directeur.

De stage moet de stagiair in de mogelijkheid stellen om de kennis, technieken en bekwaamheden te verwerven, die vereist zijn voor de uitoefening van zijn functies en moet het ook mogelijk maken om te bepalen of de stagiair voldoet aan de vereisten voor de goede uitoefening van zijn functies.

§ 2. De stagiair is geen analist in de zin van dit besluit. De bepalingen van dit besluit gelden voor hem slechts in zover zij uitdrukkelijk op hem toepasselijk zijn verklaard.

Art. 23. De uitvoeringsmodaliteiten van de stage worden door de ministers gezamenlijk vastgesteld.

Art. 24. De stagiair komt in aanmerking voor wat is bepaald inzake de bezoldigingsregeling en wordt hiertoe geacht aangesteld te zijn in de graad van analist.

Art. 25. § 1. Om de duur van de stage te berekenen worden alle periodes waarin de stagiair in dienstactiviteit is, in aanmerking genomen.

§ 2. Periodes van afwezigheid gedurende de stage hebben een verlenging van die laatste tot gevolg, indien ze, in één of verschillende malen, dertig werkdagen overschrijden, zelfs als de stagiair in dienstactiviteit is.

Komen niet in aanmerking voor de berekening van de dertig werkdagen, de afwezigheden als gevolg van :

- 1° het jaarlijks vakantieverlof;
- 2° de wettelijke en reglementaire feestdagen;
- 3° de omstandigheidsverloven;
- 4° de uitzonderlijke verloven wegens overmacht die het gevolg zijn van de ziekte of van een ongeval overkomen aan een derde persoon;
- 5° de verloven bedoeld in de artikelen 81, §§ 1 en 2, en 82 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

§ 3. Tijdens zijn afwezigheden behoudt de stagiair zijn hoedanigheid van stagiair en zijn administratieve stand wordt vastgesteld overeenkomstig de bepalingen die op hem van toepassing zijn.

§ 4. Gedurende de periode van verlenging van de stage beslist de directeur of er voor de stagiair reden bestaat hetzij om zijn opleiding voort te zetten hetzij voor enige andere maatregel tot perfectionering. Gedurende de periode van verlenging van de stage behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair.

Art. 26. De directeur en de adjunct-directeur stellen driemaandelijkse stageverslagen, alsook het eindverslag van de stage op. Elk verslag wordt tijdens een persoonlijk onderhoud aan de stagiair meegedeeld. De stagiair kan er eventueel zijn opmerkingen aan toevoegen.

De verslagen en de opmerkingen worden in het persoonlijk dossier van de stagiair opgenomen.

Art. 27. Si les rapports ne sont pas, dans l'ensemble, favorables au stagiaire, le directeur peut prolonger le stage de trois mois au maximum après avoir entendu le stagiaire qui peut se faire assister par la personne de son choix à laquelle il est donné connaissance des articles 36 et 37 de la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité relatifs au respect du secret professionnel.

Pendant la période de prolongation, l'intéressé conserve sa qualité de stagiaire.

Art. 28. § 1^{er}. Si sur la base de rapports de stage, il est suffisamment établi que le stagiaire ne satisfait pas aux exigences du service eu égard aux missions de l'OCAM, le stagiaire peut être licencié pour inaptitude professionnelle moyennant un préavis de trois mois, pendant ou à la fin du stage. Le directeur établit à cet effet un rapport qu'il communique au stagiaire et à la chambre de recours instituée pour les agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat.

Les ministres, sur la proposition du directeur, peuvent dispenser le stagiaire visé à l'alinéa 1^{er} de ses prestations avec maintien de son traitement ou peuvent l'affecter, pendant la durée du délai de préavis, au sein du Service public fédéral Justice ou du Service public fédéral Intérieur.

§ 2. Toute faute grave commise par le stagiaire pendant l'accomplissement du stage ou à l'occasion de celui-ci peut donner lieu à son licenciement sans préavis. Le stagiaire est au préalable entendu; il peut se faire assister par la personne de son choix à laquelle il est donné connaissance des articles 36 et 37 de la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité relatifs au respect du secret professionnel.

La proposition de licenciement est établie par le directeur qui la communique à la chambre de recours instituée pour les agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat.

Art. 29. Le recours prévu à l'article 28 devant la chambre de recours instituée pour les agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat est réglé par les dispositions de l'arrêté royal du 13 décembre 2006 portant le statut des agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat.

Par dérogation aux dispositions réglementaires applicables à la chambre de recours visée à l'alinéa 1^{er}, le directeur est d'office entendu pour défendre la proposition de licenciement et l'avis de la chambre de recours est transmis aux ministres; ceux-ci motivent toute décision non conforme à l'avis de la chambre de recours; ils ne peuvent évoquer d'autres faits que ceux ayant motivé l'avis de la chambre de recours. Les ministres décident dans un délai de quinze jours à partir de la notification de l'avis de la chambre de recours et communiquent leur décision sans délai au stagiaire, à la chambre de recours et au directeur.

Art. 30. Le licenciement pendant ou en fin de stage est prononcé conjointement par les ministres.

Section 4. — De la désignation

Art. 31. § 1^{er}. A l'issue du stage, le stagiaire jugé apte par le directeur est proposé à la désignation au grade d'analyste pour autant qu'il satisfasse aux conditions fixées à l'article 7 de la loi.

§ 2. Le stagiaire prête serment entre les mains du directeur.

Le serment s'énonce dans les termes prévus à l'article 2 du décret du 20 juillet 1831.

Art. 32. Pour le calcul de son ancienneté dans son échelle de traitement, l'analyste prend rang à la date à laquelle a débuté son stage.

Section 5. — Droits et devoirs

Art. 33. § 1^{er}. L'analyste remplit sa fonction avec loyauté, conscience et intégrité sous l'autorité de ses supérieurs fonctionnels.

A cet effet, il doit :

1° respecter les lois et règlements en vigueur ainsi que toute autre directive et, plus particulièrement, les règles de conduite résultant de la déontologie de l'OCAM;

2° formuler ses avis et rédiger ses rapports avec rigueur et exactitude;

3° exécuter les décisions avec diligence et conscience professionnelle.

Art. 27. Indien de verslagen over het geheel niet gunstig zijn voor de stagiair, kan de directeur, na de stagiair gehoord te hebben, de stage met maximaal drie maanden verlengen; de stagiair mag worden bijgestaan door de persoon van zijn keuze aan wie kennis gegeven wordt van de artikelen 36 en 37 van de wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdienst met betrekking tot de naleving van het beroepsgeheim.

Tijdens de verlengingsperiode behoudt de betrokkene zijn hoedanigheid van stagiair.

Art. 28. § 1. Als op basis van stageverslagen voldoende vaststaat dat de stagiair niet voldoet aan de vereisten van de dienst met betrekking tot de opdrachten van het OCAD, kan de stagiair ontslagen worden wegens beroepsongeschiktheid mits een opzeggingstermijn van drie maanden, tijdens of na het einde van de stage. De directeur maakt een verslag op dat hij aan de stagiair en aan de raad van beroep opgericht voor de ambtenaren van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat, meedeelt.

Op voorstel van de directeur kunnen de ministers de stagiair bedoeld in het eerste lid, vrijstellen van zijn prestaties met behoud van wedde of ze kunnen hem, tijdens de duur van de opzeggingstermijn, aanstellen binnen de Federale Overheidsdienst Justitie of de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken.

§ 2. Elke zware fout door de stagiair begaan gedurende of ter gelegenheid van de stage, kan tot gevolg hebben dat hij zonder opzegging wordt ontslagen door de directeur. De stagiair wordt voorafgaandelijk gehoord; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze aan wie kennis gegeven wordt van de artikelen 36 en 37 van de organieke wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdienst met betrekking tot de naleving van het beroepsgeheim.

Het voorstel van ontslag wordt door de directeur opgesteld; hij deelt het mee aan de raad van beroep, opgericht voor de ambtenaren van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat.

Art. 29. Het in artikel 28 bedoelde beroep bij de raad van beroep opgericht voor de ambtenaren van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat wordt bepaald door de bepalingen van het koninklijk besluit van 13 december 2006 houdende het statuut van de ambtenaren van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat.

In afwijking van de reglementaire bepalingen van toepassing op de raad van beroep bedoeld in het eerste lid, wordt de directeur ambtshalve gehoord om het voorstel van ontslag te verdedigen en wordt het advies van de raad van beroep bezorgd aan de ministers; deze motiveren elke beslissing die niet overeenstemt met het advies van de raad van beroep; ze kunnen geen andere feiten ter sprake brengen dan die welke het advies van de raad van beroep gemotiveerd hebben. De ministers beslissen binnen de vijftien dagen te rekenen vanaf de betekening van het advies van de raad van beroep en delen hun beslissing zonder verwijl mee aan de stagiair, de raad van beroep en de directeur.

Art. 30. Het ontslag tijdens of op het einde van de stage wordt door de ministers gezamenlijk uitgesproken.

Afdeling 4. — De aanstelling

Art. 31. § 1. Na de stage wordt de stagiair die door de directeur geschikt is bevonden, voorgesteld om aangesteld te worden in de graad van analist voor zover hij voldoet aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 7 van de wet.

§ 2. De stagiair legt de eed af in handen van de directeur.

De eed wordt afgelegd in de termen voorzien in artikel 2 van het decreet van 20 juli 1831.

Art. 32. Voor de berekening van de anciënniteit in zijn weddenschaal neemt de analist rang in op de dag waarop zijn stage is begonnen.

Afdeling 5. — Rechten en plichten

Art. 33. § 1. De analist oefent zijn ambt op loyale, zorgvuldige en integere wijze uit onder het gezag van zijn functionele meerderen.

Daartoe dient hij :

1° de van kracht zijnde wetten en reglementen alsook alle andere richtlijnen en in het bijzonder de deontologische gedragsregels van OCAD, na te leven;

2° nauwgezet en correct zijn adviezen te formuleren en zijn verslagen op te stellen;

3° de beslissingen zorgvuldig en plichtsbewust uit te voeren.

§ 2.- L'analyste a le droit d'être traité avec dignité et courtoisie par ses supérieurs fonctionnels, ses collègues et ses subordonnés. Il veille à s'abstenir de tout comportement verbal ou non verbal qui pourrait compromettre cette dignité.

Art. 34. L'analyste évite, dans l'exercice et en dehors de l'exercice de ses fonctions, tout comportement qui pourrait ébranler la confiance du public dans son service.

L'analyste ne peut solliciter, exiger ou recevoir, directement ou par personne interposée, même en-dehors de ses fonctions mais à raison de celles-ci, des dons, gratifications ou avantages quelconques.

Art. 35. Tout analyste a le droit de consulter son dossier personnel et d'en prendre copie.

Art. 36. L'analyste jouit de la liberté d'expression, sans préjudice des dispositions légales relatives au secret professionnel et à la classification et sous réserve de l'article 40, 3°.

Le présent article est également applicable aux analystes qui ont cessé d'exercer leurs fonctions au sein de l'OCAM.

Art. 37. L'analyste observe un devoir de discrétion sur tout ce qui a trait à son activité professionnelle, même dans sa vie privée.

Art. 38. L'analyste a droit à l'information pour tous les aspects utiles à l'exercice de ses tâches. Le directeur veille à assurer la transmission des informations.

Art. 39. L'analyste s'informe de façon permanente de l'évolution des techniques, des réglementations et des recherches dans les matières dont il est professionnellement chargé.

L'analyste a droit à la formation utile à son travail dans son service ainsi que pour satisfaire aux exigences en matière d'évaluation de fonctionnement.

Art. 40. Est incompatible avec la qualité d'analyste :

1° toute activité, occupation ou mandat, même gratuit, exercé par l'analyste ou par personne interposée dans tout établissement, entreprise, société ou association quelconque et susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêt avec les activités de l'OCAM;

2° toute activité qui serait contraire à la dignité de la fonction ou qui pourrait nuire à l'accomplissement des devoirs de la fonction;

3° le fait de manifester publiquement ses opinions politiques ou de se livrer publiquement à des activités politiques.

Art. 41. L'analyste répond à tout appel relatif à l'exécution du service.

Art. 42. L'analyste ne peut être absent sans autorisation ou justification.

Art. 43. La présente section est applicable aux stagiaires.

Section 6. — Des positions administratives

Art. 44. § 1^{er}. Les analystes se trouvent dans une des positions suivantes :

1° activité de service;

2° non-activité;

3° disponibilité.

§ 2. Pour la détermination de leur position administrative, les analystes sont toujours censés être en activité de service, sauf disposition formelle les plaçant soit de plein droit soit sur décision du directeur, dans une autre position administrative.

§ 3. Le présent article est applicable aux stagiaires.

Art. 45. § 1^{er}. Sauf disposition formelle contraire, l'analyste en activité de service a droit au traitement et à l'avancement dans son échelle de traitement.

Il peut faire valoir ses titres à la promotion.

L'alinéa 1^{er} est applicable aux stagiaires.

§ 2. De analist heeft het recht om met waardigheid en hoffelijkheid behandeld te worden door zijn functionele meerderen, zijn collega's en ondergeschikten. Hij dient elk verbaal of niet-verbaal gedrag te vermijden dat deze waardigheid in het gedrang zou kunnen brengen.

Art. 34. Binnen en buiten de uitoefening van zijn ambt vermijdt de analist elke handelswijze die het vertrouwen van het publiek in zijn dienst kan aantasten.

Zelfs buiten zijn ambt doch ter oorzake ervan, mag de analist rechtstreeks of bij tussenpersoon geen giften, beloningen of enig voordeel vragen, eisen of aannemen.

Art. 35. Elke analist heeft het recht om zijn persoonlijk dossier te raadplegen en er een kopie van te nemen.

Art. 36. De analist heeft het recht op vrijheid van meningsuiting onverminderd de wettelijke bepalingen betreffende het beroepsgeheim en de classificatie en onder voorbehoud van artikel 40, 3°.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de analisten die hun functie binnen het OCAD niet meer uitoefenen.

Art. 37. De analist houdt, zelfs in zijn privé-leven, de discretieplicht in acht over alles wat betrekking heeft op zijn professionele activiteit.

Art. 38. De analist heeft recht op informatie wat alle aspecten betreft die nuttig zijn voor de uitvoering van zijn taken. De directeur zorgt voor de overdracht van de informatie.

Art. 39. De analist houdt zich voortdurend op de hoogte van de ontwikkeling van de technieken, reglementeringen en het onderzoek voor de aangelegenheden waarmee hij beroepshalve belast is.

De analist heeft het recht op de opleiding die nuttig is voor zijn werk in zijn dienst alsook om aan de vereisten te voldoen inzake evaluatie van de functionering.

Art. 40. Onverenigbaar met de hoedanigheid van analist is :

1° elke activiteit, bezigheid of mandaat, zelfs onbezoldigd, uitgeoefend door de analist of via een tussenpersoon, in elke instelling, onderneming, vennootschap of om het even welke vereniging die aanleiding kan geven tot een belangenconflict met de activiteiten van het OCAD;

2° elke activiteit die tegenstrijdig zou zijn met de waardigheid van het ambt of die het vervullen van de ambtsplichten in de weg zou kunnen staan;

3° het in openbaar uiting geven aan zijn politieke overtuiging of zich in het openbaar in te laten met politieke activiteiten.

Art. 41. De analist geeft gehoor aan elke oproep met betrekking tot de uitvoering van de dienst.

Art. 42. De analist mag niet zonder toestemming of rechtvaardiging afwezig zijn.

Art. 43. Deze afdeling is van toepassing op de stagiairs.

Afdeling 6. — Administratieve standen

Art. 44. § 1. De analisten bevinden zich in een van volgende standen :

1° dienstactiviteit;

2° non-activiteit;

3° beschikbaarheid.

§ 2. De analisten worden voor de vaststelling van hun administratieve stand altijd geacht in dienstactiviteit te zijn, behalve bij uitdrukkelijke bepaling die hen hetzij van rechtswege, hetzij op beslissing van de directeur, in een andere administratieve stand plaatst.

§ 3. Dit artikel is van toepassing op de stagiairs.

Art. 45. § 1. Behoudens uitdrukkelijke tegenstrijdige bepaling heeft de analist in dienstactiviteit recht op wedde en op bevordering in zijn weddeschaal.

Hij kan zijn aanspraken op bevordering doen gelden.

Het eerste lid is van toepassing op de stagiairs.

§ 2. Aux conditions fixées pour les agents de l'Etat, l'analyste en activité de service obtient :

1° des congés annuels de vacances et jours fériés, des congés de circonstances et des congés exceptionnels, à l'exception des congés pour présenter sa candidature aux élections des chambres législatives fédérales, des conseils régionaux et communautaires, des conseils provinciaux, des conseils communaux ou des assemblées européennes, des congés pour accomplir un stage ou une période d'essai dans un autre service public ou dans l'enseignement subventionné et des congés pour remplir en temps de paix des prestations au corps de protection civile, en qualité d'engagé volontaire à ce corps;

2° des congés pour la protection de la maternité et des congés de paternité;

3° des congés parentaux, des congés d'adoption et d'accueil en vue de l'adoption ou de la tutelle officieuse;

4° des congés pour motifs impérieux d'ordre familial;

5° des congés pour maladie;

6° des congés pour écartement d'un milieu nocif;

7° des congés pour prestations réduites pour maladie;

8° des congés pour formation;

9° des congés pour interruption de la carrière professionnelle;

10° des congés pour activité syndicale.

Le présent paragraphe est applicable aux stagiaires, à l'exception des congés visés à l'alinéa 1^{er}, 7°, 8° et 9°; ils peuvent toutefois obtenir des congés pour interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs et pour congé parental.

Art. 46. § 1^{er}. Sauf disposition formelle contraire, l'analyste en non-activité n'a pas droit au traitement. Il ne peut faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement qu'aux conditions et dans les cas expressément prévus.

Nul ne peut être mis ou maintenu en non-activité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

§ 2. Aux conditions fixées pour les agents de l'Etat, l'analyste est en non-activité :

1° lorsqu'il accomplit en temps de paix, certaines prestations militaires ou est affecté à la protection civile ou à des tâches d'utilité publique en application de la loi du 3 juin 1964 portant le statut des objecteurs de conscience;

2° lorsque pour des raisons de convenance personnelle, il obtient l'autorisation de s'absenter à temps plein pour une période de longue durée;

3° lorsqu'il s'absente en raison d'une mission ayant donné lieu à l'exemption du service militaire en application de l'article 16 des lois sur la milice, coordonnées le 30 avril 1962;

4° durant des absences justifiées par une autorisation d'exercer ses fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle;

5° lorsqu'une période de son congé pour interruption de la carrière professionnelle est convertie en non-activité.

§ 3. Le présent article est applicable aux stagiaires, à l'exception du § 2, 2° et 4°.

Art. 47. § 1^{er}. Aux conditions fixées pour les agents de l'Etat, l'analyste peut être, sans préavis, en position de disponibilité pour maladie n'entraînant pas l'incapacité définitive au service mais provoquant des absences dont la durée excède celle des congés pour maladie à laquelle il peut prétendre sur la base de l'article 45.

§ 2. Nul ne peut être mis ou maintenu en disponibilité s'il se trouve dans les conditions requises pour obtenir une pension de retraite.

§ 3. Le présent article est applicable aux stagiaires.

Art. 48. Ne sont pas applicables aux analystes, les dispositions de 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 ni les dispositions de 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.

Le présent article est applicable aux stagiaires.

§ 2. Onder de voorwaarden die vastgesteld zijn voor de rijksambtenaren, krijgt de analist in dienstactiviteit :

1° verlof voor jaarlijkse vakantie en op de feestdagen, omstandigheidsverlof en uitzonderlijk verlof, met uitzondering van verlof om zich kandidaat te stellen voor verkiezingen van de federale wetgevende kamers, van de gewest- en gemeenschapsraden, van de provincieraden, de gemeenteraden of van de Europese vergaderingen, van verlof voor een stage of een proefperiode in een andere overheidsdienst of van het gesubsidieerd onderwijs en van verlof om in vredetijd prestaties te verrichten bij het korps civiele bescherming als vrijwillig dienstnemer bij dit korps;

2° verlof voor moederschapsbescherming en vaderschapsverlof;

3° ouderschapsverlof, adoptieverlof en verlof voor opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij;

4° verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

5° verlof wegens ziekte;

6° verlof wegens verwijdering uit een schadelijke arbeidsomgeving;

7° verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte;

8° verlof om deel te nemen aan opleidingsactiviteiten;

9° verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan;

10° verlof voor vakbondsoverdrachten.

Deze paragraaf is van toepassing op de stagiairs, met uitzondering van de in het eerste lid, 7°, 8° en 9°, bedoelde verloven; ze kunnen nochtans verlof voor onderbreking van de beroepsloopbaan voor palliatieve verzorging en ouderschapsverlof krijgen.

Art. 46. § 1. Behoudens uitdrukkelijk tegenstrijdige bepaling heeft de analist in de stand non-activiteit geen recht op wedde. Hij kan alleen zijn aanspraken op bevordering en op bevordering in zijn weddeschaal doen gelden onder de voorwaarden en in de gevallen die uitdrukkelijk voorzien zijn.

Niemand kan in non-activiteit gesteld of gehouden worden wanneer hij aan de vereisten voldoet om op pensioen te worden gesteld.

§ 2. Onder de voorwaarden die voor de rijksambtenaren worden gesteld, is de analist in non-activiteit :

1° wanneer hij in vredetijd sommige militaire prestaties verricht of voor de civiele bescherming of voor taken van openbaar nut aangewezen wordt bij toepassing van de wet van 3 juni 1964 houdende het statuut van de gewetensbezwaarden;

2° indien hij de toelating bekomt om voltijds afwezig te zijn voor een periode van lange duur wegens persoonlijke aangelegenheden;

3° wanneer hij afwezig is ingevolge een missie die aanleiding heeft gegeven tot vrijstelling van militaire dienst overeenkomstig artikel 16 van de dienstplichtwetten, gecoördineerd op 30 april 1962;

4° wanneer hij gewettigd afwezig is op grond van een machtiging om zijn ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheden uit te oefenen;

5° wanneer een periode van zijn verlof voor loopbaanonderbreking wordt omgezet in non-activiteit.

§ 3. Dit artikel is van toepassing op de stagiairs, met uitzondering van § 2, 2° en 4°.

Art. 47. § 1. Onder de voorwaarden die voor de rijksambtenaren worden bepaald, kan de analist, zonder opzegging, in beschikbaarheid wegens ziekte worden gesteld waaruit geen definitieve dienstongeschiktheid ontstaat maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan het verlof wegens ziekte op basis van artikel 45.

§ 2. Niemand kan in beschikbaarheid gesteld of gehouden worden indien hij voldoet aan de voorwaarden om op pensioen te worden gesteld.

§ 3. Dit artikel is van toepassing op de stagiairs.

Art. 48. Zijn niet van toepassing op de analisten de bepalingen van het koninklijk besluit van 12 augustus 1993 betreffende het verlof toegekend aan bepaalde, ter beschikking van de Koning of de Prinsen en Prinsessen van België gestelde personeelsleden van de rijksdiensten, noch de bepalingen van 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 in de wetgevende vergaderingen van de Staat en van de Gemeenschappen of de Gewesten erkende politieke groepen, respectievelijk ten behoeve van de voorzitters van die groepen.

Dit artikel is van toepassing op de stagiairs.

Art. 49. § 1^{er}. Pour le calcul de l'ancienneté de service, sont admissibles les services effectifs que l'analyste a prestés, à quelque titre que ce soit, sans interruption volontaire et comme membre du personnel d'un service visé à l'article 14, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux.

§ 2. Pour l'application du § 1^{er}, l'analyste est réputé prester des services effectifs tant qu'il se trouve dans une position administrative qui lui vaut, de par son statut, son traitement d'activité ou, à défaut, la conservation de ses titres à l'avancement dans son échelle de traitement.

§ 3. Pour l'application du § 1^{er}, l'interruption n'est réputée volontaire que lorsqu'elle est due à la faute de l'analyste.

Art. 50. L'ancienneté de service correspond à la somme des mois entiers du calendrier compris dans les services admissibles pour leur calcul.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er} aux analystes autorisés à exercer leurs fonctions par prestations réduites pour convenance personnelle :

1° des prestations de 1 976 heures de travail à temps partiel sont comptées pour douze mois entiers de calendrier;

2° des prestations d'un douzième de 1 976 heures de travail à temps partiel sont comptées pour un mois entier de calendrier, toute fraction d'heure étant négligée;

3° les services effectifs qui n'ont pas débuté le premier jour du mois ou qui ont pris fin avant le dernier jour du mois sont négligés.

Section 7. — De la carrière des analystes

Art. 51. § 1^{er}. L'analyste est rémunéré dans l'échelle de traitement A1.

§ 2. L'analyste rémunéré dans l'échelle de traitement A1 pendant six ans obtient automatiquement l'échelle de traitement A2.

§ 3. L'analyste rémunéré dans l'échelle de traitement A2 pendant huit ans obtient automatiquement l'échelle de traitement A3 et est désigné au grade de conseiller analyste.

Art. 52. § 1^{er}. Un analyste titulaire du grade de conseiller analyste peut être désigné pour assurer, pendant cinq ans, la responsabilité d'un département.

§ 2. Par dérogation au § 1^{er}, les ministres peuvent, sur proposition motivée du directeur, charger un analyste qui ne satisfait pas aux conditions prévues à l'article 51, § 3, de la responsabilité d'un département.

Pour le paiement de l'allocation pour fonctions supérieures, il est fait application de l'article 14bis de l'arrêté royal du 8 août 1983 relatif à l'exercice d'une fonction supérieure dans les administrations de l'Etat.

Si d'un entretien de fonctionnement et/ou d'un entretien d'évaluation, il résulte que le fonctionnement de l'analyste visé par le présent paragraphe est manifestement inférieur au niveau attendu, il est mis fin à l'exercice de la fonction supérieure. L'intéressé peut saisir la chambre de recours instituée pour les agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat; en ce cas, l'article 29 est applicable par analogie.

Art. 53. Pour être désigné au grade de conseiller analyste ou être désigné comme responsable d'un département, l'analyste doit se trouver dans une position administrative où il peut faire valoir ses titres à la promotion.

Section 8. — Du statut pécuniaire

Art. 54. Les traitements des analystes sont fixés par des échelles comprenant :

1° un traitement minimum;

2° des traitements dénommés « échelons » résultant des augmentations intercalaires;

3° un traitement maximum.

Art. 55. Les traitements et les augmentations intercalaires sont exprimés en un nombre d'unités monétaires correspondant à leur montant annuel.

Art. 56. Les échelles de traitement liées au grade d'analyste et au grade de conseiller analyste sont fixées à l'annexe 2.

Art. 49. § 1. Voor de berekening van de dienstanciënniteit komen in aanmerking de werkelijke diensten die de analist gepresteerd heeft, in om het even welke hoedanigheid, zonder vrijwillige onderbreking en als personeelslid van een dienst bedoeld in artikel 14, § 1, van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten.

§ 2. Voor de toepassing van § 1 wordt de analist geacht werkelijke diensten te verrichten zolang hij zich in een administratieve stand bevindt op grond waarvan hij krachtens zijn statuut, zijn activiteitswedde of, bij gemis daarvan, zijn aanspraak op verhoging in zijn weddenschaal behoudt.

§ 3. Voor de toepassing van § 1, wordt de onderbreking slechts vrijwillig geacht wanneer zij te wijten is aan een fout van de analist.

Art. 50. De dienstanciënniteit is gelijk aan de som van de volledige kalendermaanden tijdens welke voor het berekenen ervan in aanmerking komende diensten zijn verricht.

Voor de toepassing van het eerste lid op de analisten die gemachtigd zijn hun ambt met verminderde prestaties wegens persoonlijke aangelegenheid uit te oefenen :

1° worden prestaties van 1 976 uren deeltijdse arbeid geteld voor twaalf volle kalendermaanden;

2° worden prestaties van een twaalfde van 1 976 uren deeltijdse arbeid geteld voor één volle kalendermaand, waarbij elk uurgedeelte wordt verwaarloosd;

3° worden de werkelijke diensten die niet de eerste dag van de maand begonnen zijn of die vóór de laatste dag van de maand beëindigd zijn, verwaarloosd.

Afdeling 7. — De loopbaan van de analisten

Art. 51. § 1. De analist wordt verlonnd in de weddenschaal A1.

§ 2. De analist die gedurende zes jaar in de weddenschaal A1 verlonnd wordt, krijgt automatisch de weddenschaal A2.

§ 3. De analist die gedurende acht jaar in de weddenschaal A2 verlonnd wordt, krijgt automatisch de weddenschaal A3 en wordt aangesteld tot adviseur-analist.

Art. 52. § 1. Een analist die houder is van de graad van adviseur-analist kan aangesteld worden om gedurende vijf jaar de verantwoordelijkheid van een departement waar te nemen.

§ 2. In afwijking van § 1 kunnen de ministers op gemotiveerd voorstel van de directeur, een analist, die niet voldoet aan de voorwaarden voorzien in artikel 51, § 3, belasten met de verantwoordelijkheid voor een departement.

Voor de betaling van de toelage voor de uitoefening van een hoger ambt, wordt artikel 14bis van het koninklijk besluit van 8 augustus 1983 betreffende de uitoefening van een hoger ambt in de rijksbesturen toegepast.

Als uit een functioneringsgesprek en/of een evaluatiegesprek blijkt dat het functioneren van de in deze paragraaf bedoelde analist duidelijk lager ligt dan het verwachte niveau, wordt aan de uitoefening van het hoger ambt een einde gemaakt. De belanghebbende kan de raad van beroep vatten opgericht voor de ambtenaren van de buitendiensten van de Staatsveiligheid; in dat geval is het artikel 29 analoog van toepassing.

Art. 53. Om in de graad van adviseur-analist aangesteld te worden of om als departementsverantwoordelijke aangesteld te worden, moet de analist zich in een administratieve stand bevinden waarin hij zijn aanspraken op bevordering kan doen gelden.

Afdeling 8. — Het geldelijk statuut

Art. 54. De wedden van de analisten worden vastgesteld in de weddenschalen bestaande uit :

1° een minimumwedde;

2° zogenaamde "weddentrappen", die het resultaat zijn van de tussentijdse verhogingen;

3° een maximumwedde.

Art. 55. De wedden en de tussentijdse verhogingen worden uitgedrukt in een aantal munteenheden, dat met hun jaarbedrag overeenstemt.

Art. 56. De weddenschalen die betrekking hebben op de graad van analist en op de graad van adviseur-analist worden vastgesteld in bijlage 2.

Art. 57. Le traitement des analystes est fixé en prenant en considération les services admissibles accomplis, en quelque qualité que ce soit, dans un des services visés aux articles 14, 15, 17 et 18 de l'arrêté royal du 29 juin 1973 portant statut pécuniaire du personnel des services publics fédéraux et aux conditions fixées par ces articles ainsi que par l'article 2 du même arrêté. Toutefois, la période durant laquelle un analyste exerce des prestations réduites pour des raisons de convenance personnelle est admissible pour l'octroi des augmentations intercalaires.

Art. 58. Pour la durée de la période des prestations réduites du chef d'absences pour convenance personnelle, les augmentations intercalaires sont octroyées comme s'il s'agissait de prestations complètes; à l'expiration des prestations réduites, ces augmentations intercalaires restent acquises.

Art. 59. Le traitement du mois est égal à 1/12^e du traitement. Lorsque l'analyste est admis à la retraite ou décède, le traitement du mois en cours n'est pas sujet à répétition.

Le traitement est payé à terme échu.

Art. 60. § 1^{er}. Lorsque le traitement du mois n'est pas dû entièrement, le traitement à temps plein est multiplié par la fraction suivante :

le pourcentage des prestations x le nombre de jours ouvrables prestés,

le nombre de jours ouvrables devant être prestés sur base du calendrier de travail.

§ 2. Le nombre de jours ouvrables prestés ou devant être prestés est égal au nombre d'heures prestées ou devant être prestées divisé par 7,6.

§ 3. Pour l'application du présent article, il faut entendre par :

1^o jour ouvrable : chaque jour de la semaine, y compris les jours fériés, à l'exception du samedi et du dimanche;

2^o jour ouvrable presté : chaque jour ouvrable pour lequel est due une rémunération;

3^o calendrier de travail : le nombre de jours ouvrables à prester dans un mois.

Art. 61. Le traitement du mois est lié aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation conformément aux règles prescrites par la loi du 1^{er} mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation de l'Etat de certaines dépenses du secteur public.

Art. 62. Les analystes perçoivent :

1^o un pécule de vacances et une allocation de fin d'année aux taux et aux mêmes conditions que celles fixées pour les agents de l'Etat;

2^o des allocations familiales et l'allocation de naissance aux taux et aux mêmes conditions que celles fixées pour les agents de l'Etat;

3^o les allocations, primes et indemnités aux taux et aux mêmes conditions qu'aux agents de l'Etat, à l'exception de la prime de développement des compétences; ils bénéficient des allocations, primes et indemnités fixées par le présent arrêté lorsqu'elles sont plus favorables.

Art. 63. § 1^{er}. Les analystes perçoivent une prime linguistique mensuelle de 223,11 EUR dès lors qu'ils apportent la preuve qu'ils possèdent la connaissance suffisante de la seconde langue nationale établie à l'aide des examens prévus à l'article 9 de l'arrêté royal du 8 mars 2001 fixant les conditions de délivrance des certificats de connaissances linguistiques prévus à l'article 53 des lois sur l'emploi des langues en matière administrative, coordonnées le 18 juillet 1966.

§ 2. Le montant fixé au § 1^{er} est, avec un maximum de 150 %, majoré à concurrence de 25 % lorsque l'analyste établit la connaissance d'une autre langue que les langues visées au § 1^{er} pour autant que cette autre langue présente une réelle utilité pour l'OCAM. La connaissance de cette autre langue est établie par SELOR.

Les ministres établissent la liste des langues qui peuvent être prises en considération pour l'application de l'alinéa 1^{er}.

Art. 57. De wedde van de analisten wordt vastgesteld door rekening te houden met de in aanmerking komende diensten, die uitgeoefend werden in om het even welke hoedanigheid, in een van de diensten bedoeld in de artikelen 14, 15, 17 en 18 van het koninklijk besluit van 29 juni 1973 houdende bezoldigingsregeling van het personeel van de federale overheidsdiensten en onder de voorwaarden vastgesteld door die artikelen alsook door artikel 2 van hetzelfde besluit. De periode tijdens dewelke een analist verminderde prestaties levert wegens persoonlijke aangelegenheden, wordt evenwel in aanmerking genomen voor de toekenning van de tussentijdse verhogingen.

Art. 58. Voor de duur van de periode van de verminderde prestaties uit hoofde van de afwezigheid wegens persoonlijke aangelegenheid, worden de tussentijdse verhogingen toegekend alsof het gaat om diensten met volledige prestaties; na het beëindigen van de verminderde prestaties blijven deze tussentijdse verhogingen verworven.

Art. 59. De maandwedde is gelijk aan 1/12^e van de wedde. Bij het op pensioen stellen of bij het overlijden van de analist is de wedde voor de lopende maand niet terugvorderbaar.

De wedde wordt betaald na vervallen termijn.

Art. 60. § 1. Wanneer de maandwedde niet volledig verschuldigd is, wordt de wedde voor volledige prestaties vermenigvuldigd met de volgende breuk :

het percentage van de prestaties x het aantal gepresteerde werkdagen,

het aantal te presteren werkdagen op basis van de werkkalender.

§ 2. Het aantal gepresteerde of te presteren werkdagen is gelijk aan het aantal gepresteerde of te presteren uren gedeeld door 7,6.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel, moet verstaan worden onder :

1^o werkdag : elke dag van de week, de feestdag inbegrepen, met uitzondering van de zaterdag en de zondag;

2^o gepresteerde werkdag : elke werkdag waarvoor een verloning verschuldigd is;

3^o werkkalender : het aantal te presteren werkdagen in een maand.

Art. 61. De maandwedde ondergaat de schommelingen van het indexcijfer van de consumptieprijzen overeenkomstig de regelen voorgeschreven door de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer der consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.

Art. 62. De analisten ontvangen :

1^o een vakantiegeld en een eindejaarspremie volgens dezelfde bedragen en voorwaarden als die vastgesteld voor het rijkspersoneel;

2^o kinderbijslag en kraamgeld volgens dezelfde bedragen en voorwaarden als die vastgesteld voor het rijkspersoneel;

3^o de toelagen, premies en vergoedingen toegekend volgens dezelfde bedragen en voorwaarden als die vastgesteld voor het rijkspersoneel, met uitzondering van de premie voor competentieontwikkeling. Ze genieten de toelagen, premies en vergoedingen die door dit besluit vastgesteld zijn als die gunstiger zijn.

Art. 63. § 1. De analisten ontvangen een maandelijks taalpremie van 223,11 EUR zodra ze het bewijs leveren van de voldoende kennis van de tweede nationale taal vastgesteld door de examens voorzien in artikel 9 van het koninklijk besluit van 8 maart 2001 tot vaststelling van de voorwaarden voor het uitreiken van de bewijzen omtrent de taalkennis voorgeschreven bij artikel 53 van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966.

§ 2. Het in § 1 vastgestelde bedrag wordt, met een maximum van 150 %, vermeerderd met 25 % wanneer de analist de kennis aantoonde van een andere taal dan de in § 1 bedoelde talen, voor zover die andere taal een werkelijk nut heeft voor het OCAD. De kennis van die andere taal wordt door SELOR vastgesteld.

De ministers stellen de lijst van talen op die in aanmerking kunnen komen voor de toepassing van het eerste lid.

§ 3. La prime linguistique est liquidée en même temps que le traitement.

Le régime de mobilité applicable aux traitements des agents de l'Etat s'applique à la prime linguistique.

En cas d'interruption de l'exercice des fonctions, la prime linguistique n'est due que lorsque cette interruption ne dure pas plus de trente jours ouvrables.

L'alinéa 3 n'est pas applicable lorsque l'interruption de l'exercice des fonctions résulte :

1° d'une absence pour cause de maladie;

2° d'une absence pour cause d'accident du travail ou survenu sur le chemin du travail ou pour cause de maladie professionnelle;

3° d'une absence justifiée par l'obtention d'un congé visé aux articles 39, 42 et 43 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, à l'article 18 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ou à l'article 45, § 2, 3° ou d'une absence justifiée par l'interruption de la carrière professionnelle pour soins palliatifs.

Art. 64. Les analystes rappelés en dehors de leurs heures de service planifiées reçoivent une allocation égale à 1/15^e de 1/1850^e du traitement annuel brut. Elle est liquidée dans le courant du deuxième mois qui suit celui au cours duquel les prestations ont été fournies.

Art. 65. Pour les défrayer des frais téléphoniques exposés en raison des exigences de disponibilité pour le service, une indemnité mensuelle est allouée aux analystes, abonnement compris. Cette indemnité n'est due que si l'OCAM ne met pas à leur disposition, à titre personnel, un téléphone et un abonnement.

Le montant de l'indemnité est de 13,39 EUR.

Art. 66. Le traitement, les allocations, les primes et les indemnités visées à la présente section sont liées à l'indice-pivot 138, 01.

Section 9. — Régime disciplinaire

Art. 67. Tout manquement aux articles 33 à 42, aux missions confiées à l'OCAM par la loi, aux exigences en matière d'habilitation de sécurité ou tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction peut donner lieu à une peine disciplinaire.

Art. 68. § 1^{er}. Les peines disciplinaires suivantes peuvent être prononcées :

1° le rappel à l'ordre;

2° le blâme;

3° la retenue de traitement;

4° la suspension disciplinaire;

5° la démission d'office;

6° la révocation.

§ 2. La retenue de traitement s'applique pendant un mois au plus et ne peut être supérieure à celle prévue à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs.

§ 3. La suspension disciplinaire est prononcée pour une période d'un mois au moins et de trois mois au plus et place de plein droit l'intéressé dans la position administrative de non-activité. La suspension disciplinaire entraîne une perte de traitement qui ne peut être supérieure à celle prévue à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

Art. 69. Les peines disciplinaires sont prononcées par les ministres, à l'exception de la démission d'office et de la révocation qui sont prononcées par Nous.

Art. 70. § 1^{er}. Les peines disciplinaires font l'objet d'une proposition motivée du directeur sur base d'une proposition introduite par le supérieur fonctionnel.

Le directeur entend l'analyste au préalable sur les faits qui lui sont reprochés et procède, le cas échéant, à l'audition du supérieur fonctionnel et de témoins. Il est établi un procès-verbal des auditions. L'analyste peut se faire assister par la personne de son choix à laquelle il est donné connaissance des articles 36 et 37 de la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité relatifs au respect du secret professionnel.

§ 3. De taalpremie wordt tegelijkertijd met de wedde uitbetaald.

Het mobiliteitsregime dat van toepassing is op de wedden van het rijkspersoneel is van toepassing op de taalpremie.

Wanneer de uitoefening van de functies onderbroken wordt, is de taalpremie slechts verschuldigd wanneer deze onderbreking niet langer dan dertig werkdagen duurt.

Het derde lid is niet van toepassing wanneer de onderbreking van de uitoefening van de functies voortkomt uit :

1° een afwezigheid wegens ziekte;

2° een afwezigheid wegens een arbeidsongeval of een ongeval op weg van en naar het werk of wegens een beroepsziekte;

3° een afwezigheid die gerechtvaardigd wordt door het krijgen van een verlof bedoeld in de artikelen 39, 42 en 43 van de arbeidswet van 16 maart 1971, in artikel 18 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector of in artikel 45, § 2, 3° of een afwezigheid gewettigd door de loopbaanonderbreking voor palliatieve verzorging.

Art. 64. De analisten die buiten hun geplande diensturen opgeroepen worden, ontvangen een toelage die gelijk is aan 1/15^e van 1/1850^e van de jaarlijkse brutowedde. Zij wordt vereffend in de loop van de tweede maand die volgt op de maand waarin de prestaties geleverd werden.

Art. 65. Om hen te vergoeden voor de telefoonkosten als gevolg van de beschikbaarheidsvereisten voor de dienst, wordt een maandelijks vergoeding toegekend aan de analisten, abonnement inbegrepen. Deze vergoeding is slechts verschuldigd als het OCAM hen geen persoonlijk telefoontoestel, abonnement inbegrepen, ter beschikking stelt.

Het bedrag van de vergoeding bedraagt 13,39 EUR.

Art. 66. De in deze afdeling bedoelde wedde, toelagen, premies en vergoedingen zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Afdeling 9. — Tuchtregeling

Art. 67. Elke schending van de artikelen 33 tot 42, op de opdrachten waarmee het OCAM door de wet belast werd, op de vereisten inzake veiligheidsmachtiging of elke handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepsplichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen kan aanleiding geven tot een tuchtstraf.

Art. 68. § 1. De volgende tuchtstraffen kunnen worden uitgesproken :

1° terechtwijzing;

2° blaam;

3° inhouding van wedde;

4° tuchtschorsing;

5° ontslag van ambtswege;

6° afzetting.

§ 2. De inhouding van wedde wordt toegepast gedurende ten hoogste één maand en mag niet hoger liggen dan die welke bepaald is in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

§ 3. De tuchtschorsing wordt uitgesproken voor een periode van ten minste één maand en ten hoogste drie maanden en plaatst de betrokkene ambtshalve in de administratieve stand van non-activiteit. De tuchtschorsing heeft een weddenverlies tot gevolg; het weddenverlies kan niet hoger zijn dan die voorzien in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 tot bescherming van het loon der werknemers.

Art. 69. De tuchtstraffen worden uitgesproken door de ministers, behalve het ontslag van ambtswege en de afzetting die door Ons worden opgelegd.

Art. 70. § 1. De tuchtstraffen maken het voorwerp uit van een gemotiveerd voorstel van de directeur op basis van een voorstel ingediend door de functionele meerdere.

De directeur hoort op voorhand de analist over de feiten die hem verweten worden en gaat, in voorkomend geval, over tot het horen van de functionele meerdere en van getuigen. Er wordt een proces-verbaal opgesteld van de verhoren. De analist kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze aan wie kennis gegeven wordt van artikelen 36 en 37 van de organieke wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdienst met betrekking tot de naleving van het beroepsgeheim.

L'analyste vise et restitue le procès-verbal dans les dix jours qui en suivent la notification, en l'accompagnant d'une note écrite s'il a des objections ou des remarques à formuler.

Les ministres désignent le supérieur fonctionnel compétent pour l'application du présent paragraphe.

§ 2. Dans les dix jours qui suivent l'expiration du délai visé au § 1^{er}, alinéa 3, le directeur notifie à l'analyste la peine disciplinaire qu'il entend proposer à son égard aux ministres. Dans les dix jours de la notification, l'analyste peut introduire, par lettre recommandée, une réclamation contre la proposition de peine disciplinaire auprès de la chambre de recours instituée pour les agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat.

L'article 29 est applicable par analogie.

Art. 71. § 1^{er}. A l'exception de la révocation et de la démission d'office, toute peine disciplinaire est effacée du dossier individuel de l'analyste dans les conditions fixées au § 2.

Sans préjudice de l'exécution de la peine, l'effacement a pour effet qu'il ne peut plus être tenu compte de la peine disciplinaire effacée, notamment pour l'appréciation des titres à la promotion de l'analyste ni lors de l'attribution de l'évaluation.

§ 2. L'effacement des peines disciplinaires se fait d'office après une période dont la durée est fixée à :

- 1° six mois pour le rappel à l'ordre;
- 2° neuf mois pour le blâme;
- 3° un an pour la retenue de traitement;
- 4° deux ans pour la suspension disciplinaire.

Le délai prend cours à la date à laquelle la peine a été prononcée.

Art. 72. § 1^{er}. Les ministres ne peuvent prononcer une peine disciplinaire plus lourde que celle proposée.

Aucune peine disciplinaire ne peut produire d'effet pour une période qui précède son prononcé, sauf disposition réglementaire contraire expresse.

§ 2. Lorsque plusieurs faits sont reprochés à l'analyste, il n'est toutefois entamé qu'une seule procédure qui peut donner lieu au prononcé d'une seule peine disciplinaire.

Si un nouveau fait est reproché à l'analyste pendant le déroulement d'une procédure disciplinaire, une nouvelle procédure peut être entamée sans que la procédure en cours soit interrompue pour autant.

§ 3. Les actions pénales sont suspensives de la procédure et du prononcé disciplinaire.

Quel que soit le résultat de ces actions, l'autorité administrative reste juge de l'opportunité de prononcer une peine disciplinaire.

§ 4. Sous réserve de nouveaux éléments qui justifient la réouverture du dossier et se produisent pendant le délai de prescription mentionné dans le § 5, nul ne peut faire l'objet d'une action disciplinaire pour des faits déjà sanctionnés sur le plan disciplinaire.

§ 5. L'action disciplinaire ne peut se rapporter qu'à des faits qui se sont produits ou qui ont été constatés dans les six mois précédant la date à laquelle l'action est entamée.

En cas d'action pénale et si le ministère public a communiqué la décision judiciaire définitive aux ministres, l'action disciplinaire éventuelle doit être entamée dans les six mois qui suivent la date de la communication.

Art. 73. La présente section est applicable aux analystes durant leur stage.

Section 10. — Suspension provisoire

Art. 74. Les ministres peuvent suspendre provisoirement un analyste qui fait l'objet d'une procédure disciplinaire, d'une information judiciaire ou d'une poursuite pénale et dont la présence au sein de l'OCAM est incompatible avec l'intérêt du service.

La suspension provisoire est prononcée pour une durée maximale de quatre mois. Elle peut être prolongée sans que sa durée puisse excéder un an. Si une information judiciaire ou une poursuite pénale est en cours au sujet des faits qui motivent la suspension provisoire, celle-ci peut être prolongée pendant la durée de la procédure pénale sans que la suspension puisse toutefois s'étendre au-delà de quatre mois après qu'une décision judiciaire définitive ait été prononcée ou que le dossier soit classé sans suite ou l'action publique éteinte.

De analist viseert het proces-verbaal en bezorgt het terug binnen de tien dagen na de betekening ervan, vergezeld van een geschreven nota als hij bezwaren of opmerkingen wil formuleren.

De ministers wijzen de functionele meerdere aan die bevoegd is voor de toepassing van deze paragraaf.

§ 2. Binnen de tien dagen na het verstrijken van de termijn bedoeld in § 1, derde lid, betekent de directeur aan de analist de tuchtstraf die hij tegen hem aan de ministers wenst voor te stellen. Binnen de tien dagen na de betekening kan de analist door middel van een aangetekende brief, een klacht indienen tegen het voorstel van tuchtstraf bij de raad van beroep opgericht voor de ambtenaren van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat.

Artikel 29 is van overeenkomstige toepassing.

Art. 71. § 1. Elke tuchtstraf behalve de afzetting en het ontslag van ambtswege wordt in het persoonlijk dossier van de analist uitgewist onder de in § 2 bepaalde voorwaarden.

Onverminderd de uitvoering van de straf, heeft de uitwissing tot gevolg dat met de uitgewiste tuchtstraf geen rekening meer mag worden gehouden inzonderheid bij de appreciatie van de aanspraken op bevordering van de analist, noch bij de toekenning van de evaluatie.

§ 2. De uitwissing van de tuchtstraffen geschiedt van ambtswege na een termijn waarvan de duur is vastgesteld op :

- 1° zes maanden voor de terechtwijzing;
- 2° negen maanden voor de blaam;
- 3° één jaar voor de inhouding van wedde;
- 4° twee jaar voor de tuchtschorsing.

De termijn loopt vanaf de datum waarop de straf is uitgesproken.

Art. 72. § 1. De ministers kunnen geen zwaardere tuchtstraf uitspreken dan die welke is voorgesteld.

Een tuchtstraf kan geen uitwerking hebben over een periode voor de vrijpraak, tenzij een reglementaire bepaling uitdrukkelijk anders luidt.

§ 2. Wanneer meer dan één feit ten laste van de analist gelegd wordt, kan dit niettemin slechts aanleiding geven tot één procedure en tot het uitspreken van één tuchtstraf.

Wanneer in de loop van een tuchtprocedure een nieuw feit ten laste van de analist wordt gelegd, kan dit tot een nieuwe procedure aanleiding geven zonder dat de lopende procedure onderbroken wordt.

§ 3. Strafvordering schorst de tuchtprocedure en tuchtspraak.

Ongeacht het resultaat van de strafvordering, oordeelt alleen de administratieve overheid over de gepastheid een tuchtstraf uit te spreken.

§ 4. Behoudens nieuwe elementen die de heropening van het dossier rechtvaardigen en zich voordoen binnen de verjaringstermijn vermeld in § 5, kan niemand het voorwerp van een tuchtprocedure zijn voor reeds op tuchtrechtelijk vlak bestrafte feiten.

§ 5. De tuchtprocedure mag alleen betrekking hebben op feiten die zich hebben voorgedaan of die zijn vastgesteld binnen een termijn van zes maanden voorafgaande aan de datum waarop de vordering wordt ingesteld.

In geval van strafvordering en indien het openbaar ministerie de einduitspraak van het gerecht ter kennis heeft gebracht van de ministers, moet de eventuele tuchtprocedure ingesteld worden binnen zes maanden na de datum van de kennisgeving.

Art. 73. Deze afdeling is van toepassing op de analisten tijdens hun stage.

Afdeling 10. — Voorlopige schorsing

Art. 74. De ministers kunnen een analist tegen wie een tuchtprocedure of een opsporingsonderzoek loopt of een strafvervolgning werd ingesteld en wiens aanwezigheid bij het OCAD onverenigbaar is met het belang van de dienst, voorlopig schorsen.

De voorlopige schorsing wordt uitgesproken voor ten hoogste vier maanden. Ze mag worden verlengd zonder dat haar duur één jaar mag overschrijden. Wanneer een opsporingsonderzoek loopt of een strafvervolgning werd ingesteld wegens de feiten die de voorlopige schorsing motiveren, dan mag de schorsing tijdens de duur van de strafprocedure worden verlengd zonder dat zij de vier maanden mag overschrijden nadat een gerechtelijke eindbeslissing werd genomen of nadat het dossier werd geseponeerd dan wel de strafvordering vervallen is.

Art. 75. Avant de pouvoir faire l'objet d'une suspension provisoire, l'analyste est entendu au préalable au sujet de l'incompatibilité de sa présence avec l'intérêt du service; il peut se faire assister par la personne de son choix à laquelle il est donné connaissance des articles 36 et 37 de la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité relatifs au respect du secret professionnel.

Art. 76. Par dérogation à l'article 45, les ministres peuvent conjointement priver l'analyste qui fait l'objet d'une suspension provisoire de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion et à l'avancement dans son échelle de traitement et réduire son traitement. La réduction de traitement ne peut excéder celle visée à l'article 23, alinéa 2, de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs; elle ne peut non plus avoir pour effet de ramener le traitement à un montant inférieur au montant des allocations de chômage auxquelles l'analyste aurait droit s'il bénéficiait du régime de la sécurité sociale des travailleurs salariés.

Art. 77. § 1^{er}. Si, à la suite d'une suspension provisoire, la peine disciplinaire du rappel à l'ordre ou de blâme est infligée, celle-ci entre en vigueur le jour où elle est prononcée; dans ce cas ainsi que lorsque aucune peine disciplinaire n'est prononcée, la suspension provisoire est réputée rapportée et les mesures prises en application de l'article 76 sont retirées par des décisions rétroagissant à la date à partir de laquelle ces mesures ont produit leur effet.

§ 2. Si, à la suite d'une suspension provisoire, la peine disciplinaire de la retenue de traitement, de la suspension disciplinaire, de la démission d'office ou de la révocation est infligée, la peine disciplinaire produit ses effets au plus tôt le jour de l'entrée en vigueur de la suspension provisoire. Le montant du traitement éventuellement retenu pendant la suspension provisoire est déduit du montant de la perte de traitement liée à la peine disciplinaire; si le montant du traitement retenu est plus important que le montant de la perte de traitement liée à la peine disciplinaire, la différence est remboursée à l'intéressé.

§ 3. Lorsqu'après le retrait des mesures prises en application de l'article 76, il est établi que l'analyste aurait bénéficié d'une promotion s'il n'avait pas été privé de la faculté de faire valoir ses titres à la promotion, il peut obtenir cette promotion aux conditions imposées pour la recevoir.

Toutefois, lorsque la promotion lui est conférée, l'analyste prend rang à la date à laquelle il aurait obtenu cette promotion, sans préjudice néanmoins des effets attachés à la peine disciplinaire ou à la mesure administrative qu'il a pu encourir.

Art. 78. L'analyste est invité à viser les propositions et décisions tant pour les mesures de suspension provisoire que pour les mesures complétant cette suspension. Si l'analyste refuse de le faire, il en est dressé procès-verbal.

Si l'analyste n'est déjà plus présent dans le service, les propositions et décisions lui sont notifiées par pli recommandé à la poste.

Art. 79. Les décisions suspendant provisoirement les analystes ou prenant une des mesures complémentaires prévues à l'article 76 ne peuvent produire leurs effets pour une période antérieure à la date à laquelle la suspension ou la mesure complémentaire a été prononcée.

Art. 80. La présente section est applicable aux analystes durant leur stage.

Section 11. — Cessation définitive des fonctions

Art. 81. Perd d'office et sans préavis la qualité d'analyste, celui :

1° qui ne satisfait plus à la condition de nationalité belge;

2° dont la désignation est jugée irrégulière dans le délai de recours en annulation devant le Conseil d'Etat; ce délai ne vaut pas en cas de fraude ou de dol de l'intéressé;

3° qui ne jouit plus de ses droits civils et politiques;

4° qui se trouve dans un cas où l'application des lois civiles ou pénales entraîne la cessation des fonctions;

5° qui fait l'objet d'une démission d'office ou d'une révocation;

Art. 75. Alvorens voorlopig geschorst te kunnen worden, wordt de analist op voorhand gehoord over de onverenigbaarheid van zijn aanwezigheid met het belang van de dienst; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze aan wie kennis gegeven wordt van de artikelen 36 en 37 van de organieke wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen en veiligheidsdienst met betrekking tot de naleving van het beroepsgeheim.

Art. 76. In afwijking van artikel 45, kunnen de ministers gezamenlijk de analist die voorlopig geschorst is het recht ontzeggen om zijn aanspraken op bevordering en op de bevordering in zijn weddenschaal te doen gelden en zijn wedde verminderen. De wedde mag niet meer worden verminderd dan zoals in artikel 23, tweede lid, van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers is vastgesteld; zij mag evenmin worden verminderd tot een bedrag dat lager is dan de werkloosheidsuitkering waarop de analist recht zou hebben indien hij onder de sociale zekerheid voor werknemers viel.

Art. 77. § 1. Indien, in aansluiting op een voorlopige schorsing, de tuchtstraf van terechtwijzing of blaam wordt opgelegd, dan gaat de tuchtstraf in op de dag dat ze uitgesproken wordt; in dat geval evenals wanneer geen enkele tuchtstraf wordt uitgesproken, wordt de voorlopige schorsing als ingetrokken beschouwd en worden de bij toepassing van artikel 76 genomen maatregelen ingetrokken door beslissingen die terugwerken tot de dag met ingang waarvan die maatregelen uitwerking hebben gehad.

§ 2. Indien, in aansluiting op een voorlopige schorsing, de tuchtstraf van inhouding van wedde, van tuchtschorsing, van ontslag van ambtswege of van afzetting opgelegd wordt, dan heeft de tuchtstraf uitwerking ten vroegste met ingang van de dag waarop de voorlopige schorsing is ingegaan. Het bedrag van de tijdens de voorlopige schorsing eventueel ingehouden wedde wordt in mindering gebracht op het bedrag van het weddeverlies verbonden aan de tuchtstraf. Indien het bedrag van de ingehouden wedde groter is dan het bedrag van het weddeverlies verbonden aan de tuchtstraf, wordt het verschil aan de betrokkene terugbetaald.

§ 3. Wanneer na de intrekking van de bij toepassing van artikel 76 genomen maatregelen aangetoond is dat de analist een bevordering zou hebben gekregen indien hem niet het recht was ontzegd om zijn aanspraken op bevordering te doen gelden, kan hij die bevordering verkrijgen onder de voorwaarden die daarvoor zijn gesteld.

Wordt de analist bevorderd dan neemt hij evenwel rang in op de datum waarop hij die bevordering zou hebben verkregen, onverminderd echter de gevolgen verbonden aan de eventueel door hem opgelopen tuchtstraf of administratieve maatregel.

Art. 78. De analist wordt verzocht de voorstellen en beslissingen tot voorlopige schorsing en tot maatregelen ter aanvulling van die schorsing te viseren. Weigert de analist dit te doen, dan wordt daarvan proces-verbaal opgemaakt.

Is de analist reeds niet meer in dienst, dan wordt hem bij een ter post aangetekende brief kennis gegeven van de voorstellen en beslissingen.

Art. 79. Beslissingen waarbij analisten voorlopig worden geschorst of waarbij een van de in artikel 76 bepaalde aanvullende maatregelen wordt genomen, kunnen geen uitwerking hebben over een periode vóór de datum waarop de schorsing of de aanvullende maatregel is uitgesproken.

Art. 80. Deze afdeling is van toepassing op de analisten tijdens hun stage.

Afdeling 11. — Definitieve ambtsneerlegging

Art. 81. Verliest ambtshalve en zonder vooropzeg de hoedanigheid van analist, deze :

1° die niet meer voldoet aan de Belgische nationaliteitsvoorwaarde;

2° van wie de aanstelling als onregelmatig werd vastgesteld binnen de termijn van het beroep tot nietigverklaring bij de Raad van State; deze termijn is niet geldig in geval van arglist of bedrog vanwege de betrokkene;

3° die niet meer zijn burgerlijke of politieke rechten geniet;

4° die zich in een geval bevindt waar de toepassing van de burgerlijke wetten of de strafwetten de ambtsneerlegging tot gevolg heeft;

5° die, het voorwerp uitmaakt van een ontslag van ambtswege of van een afzetting;

6° dont l'inaptitude médicale a été dûment constatée;

7° qui, sans motif valable, reste absent pendant plus de dix jours ouvrables et qui a été dûment et préalablement averti et interpellé;

8° qui se voit refuser le renouvellement ou retirer l'habilitation de sécurité.

Art. 82. Entraînent la cessation des fonctions :

1° la démission volontaire : en ce cas, l'intéressé ne peut abandonner son service qu'après avoir notifié sa démission, par lettre recommandée à la poste, au directeur;

2° la mise à la retraite;

3° une deuxième nomination ou désignation définitive à temps plein dans un autre service public, dès que cette nomination ou désignation n'est plus susceptible d'être annulée par le Conseil d'Etat;

4° l'inaptitude professionnelle constatée au terme d'une période d'évaluation se concluant par la mention « insuffisant ».

La notification visée à l'alinéa 1^{er}, 1°, précède la démission de trente jours au moins, prenant cours à la date d'envoi de la lettre recommandée. Ce délai peut être réduit de commun accord.

CHAPITRE III. — De la situation des experts et du personnel administratif détachés auprès de l'OCAM

Art. 83. Les emplois d'expert et les emplois de personnel administratif auprès de l'OCAM sont occupés, par voie de détachement, par des agents nommés à titre définitif dans les services d'appui selon une répartition fixée par le comité ministériel du renseignement et de la sécurité, sur la proposition du directeur et du directeur adjoint.

Le détachement des membres du personnel de la police intégrée s'effectue sous forme d'un détachement structurel tel que réglementé aux articles 20 et 21 de l'arrêté royal du 26 mars 2005 portant réglementation des détachements structurels de membres du personnel des services de police et de situations similaires et introduisant des mesures diverses. Dans ce cadre, les membres de la police locale sont d'abord détachés à la police fédérale.

Le détachement des membres de la police locale nécessite l'accord du bourgmestre ou du collège de police.

Art. 84. La description de fonction afférente aux emplois à pourvoir par détachement est fixée à l'annexe 3 du présent arrêté.

Art. 85. Les ministres compétents pour les services d'appui lancent, chacun en ce qui le concerne, un appel aux candidatures. Cet appel, outre la description de fonction et le profil de compétences, précise les conditions auxquelles les candidats doivent satisfaire, le nombre d'emplois disponibles, le lieu de travail et le délai et les modalités d'introduction des candidatures.

Art. 86. Après que les ministres compétents pour les services d'appui aient sélectionné les candidats les plus aptes au regard de la description de fonction et du profil de compétences, les candidats sélectionnés sont soumis à un entretien devant une commission composée du directeur et de deux représentants du collège du renseignement et de la sécurité visé par l'arrêté royal du 21 juin 1996 portant création du Collège du renseignement et de la sécurité.

La commission établit, pour chaque service d'appui, un classement motivé des candidats qui sont déclarés aptes à l'issue de l'entretien et le transmet aux ministres ainsi qu'au ministre compétent pour le service d'appui qui, dans les trente jours, propose son candidat à la désignation.

Art. 87. Le détachement a une durée de cinq ans et est renouvelable selon les modalités fixées aux articles 85 et 86.

Art. 88. La période de détachement est assimilée à une période d'activité de service.

Art. 89. Pendant leur détachement, les experts et les membres du personnel administratif sont soumis à l'autorité fonctionnelle du directeur et du directeur adjoint.

Art. 90. Sauf en ce qui concerne les services de police, l'emploi de l'expert ou du membre du personnel administratif détaché auprès de l'OCAM peut être déclaré vacant dans le service d'appui d'origine dès que l'intéressé est absent pendant un an.

6° van wie de medische ongeschiktheid behoorlijk werd vastgesteld;

7° die, zonder geldige reden, meer dan tien werkdagen afwezig blijft en die behoorlijk en op voorhand verwittigd werd en om opheldering verzocht is;

8° van wie de veiligheidsmachtiging niet vernieuwd of ingetrokken werd.

Art. 82. Tot amsneerlegging geven aanleiding :

1° het vrijwillig ontslag : in dit geval mag de betrokkene zijn dienst pas verlaten na zijn ontslag te hebben betekend bij een ter post aangetekende brief, aan de directeur;

2° de opruststelling;

3° een tweede voltijdse vaste benoeming of aanstelling in een andere overheidsdienst, eens die benoeming of aanstelling niet meer vatbaar is voor vernietiging door de Raad van State;

4° de beroepsongeschiktheid die vastgesteld wordt na een evaluatieperiode, die met de vermelding "onvoldoende" afgesloten wordt.

De in het eerste lid, 1°, bedoelde betekening gebeurt ten minste dertig dagen voorafgaand aan het ontslag, dat ingaat op de datum van verzending van de aangetekende brief. Deze termijn kan in onderlinge overeenstemming ingekort worden.

HOOFDSTUK III. — De situatie van de deskundigen en van het bij het OCAD gedetacheerde administratief personeel

Art. 83. De betrekkingen van deskundige en de betrekkingen van administratief personeel bij het OCAD worden via detachering ingevuld door vastbenoemde ambtenaren in de ondersteunende diensten volgens een verdeling die, op voorstel van de directeur en van de adjunct-directeur, door het Ministerieel Comité voor inlichting en veiligheid vastgelegd wordt.

De detachering van de personeelsleden van de geïntegreerde politie geschiedt onder vorm van een structurele detachering zoals gereguleerd in de artikelen 20 en 21 van het koninklijk besluit van 26 maart 2005 tot regeling van de structurele detacheringen van personeelsleden van de politiediensten en van soortgelijke toestanden en tot invoering van verschillende maatregelen. In dit raam worden de leden van de lokale politie eerst gedetacheerd naar de federale politie.

Voor de detachering van de leden van de lokale politie is het akkoord van de burgemeester of het politiecollege nodig.

Art. 84. De functiebeschrijving die bij de in te vullen betrekkingen door detachering hoort, wordt vastgelegd in bijlage 3 bij dit besluit.

Art. 85. De ministers die bevoegd zijn voor de ondersteunende diensten lanceren, ieder wat hem betreft, een oproep tot kandidaten. Deze oproep verduidelijkt, naast de functiebeschrijving en het competentieprofiel, de voorwaarden waaraan de kandidaten moeten voldoen, het aantal beschikbare betrekkingen, de werkplaats en de termijn en de indieningsvoorwaarden van de kandidaatstellingen.

Art. 86. Nadat de ministers bevoegd voor de ondersteunende diensten de meest geschikte kandidaten geselecteerd hebben aan de hand van de functiebeschrijving en het competentieprofiel, hebben de geselecteerde kandidaten een gesprek voor een commissie bestaande uit de directeur en twee vertegenwoordigers van het College voor inlichting en veiligheid bedoeld bij het koninklijk besluit van 21 juni 1996 houdende oprichting van het College voor inlichting en veiligheid.

De commissie maakt, voor elke ondersteunende dienst een gemotiveerde rangschikking op van de kandidaten die na het gesprek geschikt zijn verklaard; deze rangschikking wordt meegedeeld aan de ministers, alsook aan de voor de ondersteunende dienst bevoegde minister die, binnen dertig dagen, zijn aan te stellen kandidaat voordraagt.

Art. 87. De detachering duurt vijf jaar en is hernieuwbaar volgens de modaliteiten bepaald in de artikelen 85 en 86.

Art. 88. De detacheringperiode wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art. 89. Tijdens hun detachering vallen de deskundigen en de leden van het administratief personeel onder het functionele gezag van de directeur en de adjunct-directeur.

Art. 90. Tenzij in de politiediensten, kan de betrekking van expert of van het administratief personeelslid dat gedetacheerd wordt naar het OCAM, vacant worden verklaard in de ondersteunende dienst van oorsprong van zodra de betrokkene afwezig is gedurende één jaar.

Art. 91. Durant la période de détachement, l'expert et le membre du personnel administratif continuent à percevoir, à charge de leur service d'origine, leur traitement brut, le pécule de vacances, l'allocation de fin d'année, les suppléments de traitement pris en compte pour le calcul de la pension, les allocations familiales, ainsi que les indemnités, allocations et primes pour autant qu'ils continuent à répondre aux conditions d'octroi en la matière. Ils continuent à bénéficier, à charge de leur service d'origine, de l'intervention financière de l'employeur dans les frais d'abonnement pour utilisation d'un moyen de transport en commun pour déplacement de leur résidence à leur lieu de travail.

Les cotisations patronales de sécurité sociale sont, durant la période de détachement, à charge du service d'origine.

Art. 92. L'expert ou le membre du personnel administratif garde la dernière évaluation qui lui a été attribuée au sein de son service d'appui d'origine. Si pendant la période de détachement, il est candidat à une promotion, une nouvelle évaluation lui est le cas échéant attribuée : en ce cas, le service d'appui d'origine demande toutes les informations nécessaires à cette fin au directeur.

Art. 93. Sans préjudice de leurs règles déontologiques propres, les articles 33 à 42 sont applicables aux experts et aux membres du personnel administratif pendant la durée de leur détachement.

Art. 94. § 1^{er}. Tout manquement aux articles 33 à 42, aux missions confiées à l'OCAM par la loi, aux exigences en matière d'habilitation de sécurité ou tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, dûment établi par le directeur ou le directeur adjoint, justifie qu'il soit mis fin au détachement.

L'expert ou le membre du personnel administratif est entendu au préalable; il peut se faire assister par la personne de son choix à laquelle il est donné connaissance des articles 36 et 37 de la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité relatifs au respect du secret professionnel.

Le présent paragraphe est également applicable à l'expert ou au membre du personnel administratif qui fait l'objet d'une information judiciaire, d'une poursuite pénale ou d'une procédure disciplinaire dans son service d'appui d'origine.

§ 2. Le détachement prend fin également :

- 1° au terme de la période de cinq ans, sauf renouvellement;
- 2° sur proposition motivée du directeur;
- 3° à la demande de l'intéressé, moyennant un préavis de trois mois; ce délai peut être réduit de commun accord avec le directeur;
- 4° le premier jour qui suit celui de la notification à l'intéressé de la mention d'évaluation « insuffisant »;
- 5° en cas de refus d'octroi ou de retrait d'une habilitation de sécurité;
- 6° lorsqu'une des conditions fixées à l'article 7 de la loi n'est plus remplie.

Art. 95. A la fin du détachement, l'expert ou le membre du personnel administratif est remis à la disposition de son service d'appui d'origine.

CHAPITRE IV.

Dispositions communes aux membres du personnel

Art. 96. L'évaluation est obligatoire pour tout membre du personnel qui est effectivement en service. Elle est attribuée pour la première fois au membre du personnel un an après sa désignation.

La période d'évaluation est d'un an.

Art. 97. Pour l'application du présent chapitre, l'on entend par :

- 1° évaluation : l'appréciation descriptive du fonctionnement, des compétences et des aptitudes professionnelles du membre du personnel;
- 2° description de fonction : la description, entre autres, de l'objectif de la fonction, les exigences de la fonction et le contexte de la fonction dans lequel fonctionne le membre du personnel;
- 3° objectifs de l'organisation : les objectifs formulés au niveau du directeur et du directeur adjoint.

Art. 91. Tijdens de periode van detachering blijven de deskundige en het lid van het administratief personeel, ten laste van hun oorspronkelijke ondersteunende dienst, hun brutowedde, vakantiegeld, eindejaarspremie, de weddensupplementen die voor de berekening van het pensioen in aanmerking genomen worden en kinderbijslag ontvangen, alsook de vergoedingen, toelagen en premies, voor zover ze voldoen aan de terzake geldende toekenningsvoorwaarden. Ze blijven, ten laste van hun oorspronkelijke dienst, de financiële tussenkomst van de werkgever in de abonnementskosten voor het gebruik van het openbaar vervoer voor de woon-werkverplaatsing genieten.

De werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid zijn, gedurende de detachingsperiode, ten laste van de oorspronkelijke dienst.

Art. 92. De deskundige of het lid van het administratief personeel behoudt de laatste evaluatie die hem binnen zijn oorspronkelijke ondersteunende dienst toegekend werd. Als hij, tijdens de detachingsperiode, kandidaat is voor een bevordering, wordt hem in voorkomend geval een nieuwe evaluatie toegekend : in dit geval vraagt de oorspronkelijke ondersteunende dienst daartoe alle nodige gegevens aan de directeur.

Art. 93. Onverminderd hun eigen deontologische regelen, zijn de artikelen 33 tot 42 van toepassing op de deskundigen en administratieve personeelsleden tijdens de duur van hun detachering.

Art. 94. § 1. Elke schending van de artikelen 33 tot 42, op de opdrachten waarmee het OCAD door de wet belast werd, op de vereisten inzake veiligheidsmachtiging of elke handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepslichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, en die bewezen geacht wordt door de directeur of de adjunct-directeur, vormt een voldoende reden om aan de detachering een einde te maken.

De deskundige of het lid van het administratief personeel wordt vooraf gehoord; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze aan wie kennis gegeven wordt van de artikelen 36 en 37 van de organieke wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdienst met betrekking tot de naleving van het beroepsgeheim.

Deze paragraaf is eveneens van toepassing op de deskundige of het lid van het administratief personeel tegen wie een opsporingsonderzoek loopt of een strafvervolgning werd ingesteld of een tuchtprocedure loopt in zijn ondersteunende dienst van oorsprong.

§ 2. De detachering neemt een einde :

- 1° tenzij hernieuwing, na de periode van vijf jaar;
- 2° op gemotiveerd voorstel van de directeur;
- 3° op vraag van de betrokkene, mits een opzegtermijn van drie maanden; deze termijn kan in onderlinge overeenstemming met de directeur verminderd worden;
- 4° de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de vermelding "onvoldoende" inzake evaluatie aan de betrokkene betrekend werd;
- 5° bij de weigering tot toekenning of de intrekking van een veiligheidsmachtiging;
- 6° wanneer een van de voorwaarden bepaald in artikel 7 van de wet, niet meer vervuld is.

Art. 95. Op het einde van zijn detachering wordt de deskundige of het lid van het administratief personeel ter beschikking gesteld van zijn ondersteunende dienst van oorsprong.

HOOFDSTUK IV.

Gemeenschappelijke bepalingen voor personeelsleden

Art. 96. De evaluatie is verplicht voor ieder personeelslid dat effectief in dienst is. Ze wordt aan het personeelslid voor de eerste maal toegekend één jaar na zijn aanstelling.

De evaluatieperiode betreft één jaar.

Art. 97. Voor de toepassing van dit hoofdstuk verstaat men onder :

- 1° evaluatie : het beschrijvend beoordelen van het functioneren, van de competenties en de beroepsbekwaamheden van het personeelslid;
- 2° functiebeschrijving : de beschrijving van onder meer het doel van de functie, de functievereisten en de functiecontext waarin het personeelslid functioneert;
- 3° organisatiedoelstellingen : de doelstellingen die op het niveau van de directeur en de adjunct-directeur geformuleerd worden.

Art. 98. § 1^{er}. Un entretien de planification a lieu avec le directeur ou son délégué dans le mois qui suit la désignation et au cours duquel peuvent être fixés des objectifs de prestation; ces objectifs cadrent avec les objectifs de l'organisation et les missions de l'OCAM.

§ 2. Des objectifs de développement personnel peuvent être fixés au membre du personnel.

Art. 99. Chaque fois que c'est nécessaire pendant la période d'évaluation, un entretien de fonctionnement a lieu entre le directeur ou son délégué et le membre du personnel; cet entretien a lieu à la demande du membre du personnel ou à la demande du directeur ou de son délégué.

Durant l'entretien de fonctionnement, peuvent notamment être exposés :

1° les problèmes relatifs au fonctionnement du membre du personnel et les solutions à y apporter;

2° les problèmes qui entravent la réalisation des objectifs et qui concernent aussi bien l'organisation et le fonctionnement de l'OCAM, l'accompagnement par le directeur ou son délégué que tout facteur externe;

3° les perspectives et les aspirations de carrière du membre du personnel et le développement de compétences qui sont souhaitables à cette fin.

A l'occasion d'un entretien de fonctionnement, des objectifs axés sur le développement peuvent être formulés et des adaptations peuvent être apportées aux objectifs de prestation convenus.

Art. 100. L'entretien d'évaluation se réalise sur la base des éléments suivants :

1° la description de fonction;

2° le fonctionnement du membre du personnel;

3° les compétences professionnelles;

4° les prestations;

5° le cas échéant, la réalisation des objectifs de prestation et/ou de développement de ses compétences.

Art. 101. En préparation à l'entretien d'évaluation, le membre du personnel fait un rapport d'activités.

Art. 102. A la fin de chaque période d'évaluation, un entretien d'évaluation a lieu entre le membre du personnel et le directeur ou son délégué au cours duquel est établi un bilan du fonctionnement du membre du personnel et de la mesure dans laquelle les objectifs ont été atteints.

Ce bilan se traduit par un rapport d'évaluation descriptive qui est transmis, dans les quinze jours qui suivent l'entretien d'évaluation, au membre du personnel. Celui-ci peut, dans les quinze jours qui suivent la réception du rapport, y ajouter ses remarques éventuelles et remet le rapport dûment visé.

Si le rapport d'évaluation arrive à la conclusion qu'une mention « insuffisant » s'impose, un nouvel entretien d'évaluation a lieu entre le directeur ou son délégué et le membre du personnel.

Art. 103. § 1^{er}. Le rapport d'évaluation descriptive se conclut par la mention « bon » ou par la mention « insuffisant ».

§ 2. La mention « bon » est attribuée lorsqu'il ressort de l'entretien d'évaluation que les objectifs fixés ont été atteints de manière correcte, que le membre du personnel possède les compétences requises à l'exercice de ses fonctions et a consenti les efforts nécessaires en termes de développement de ses compétences.

§ 3. La mention « insuffisant » est attribuée lorsqu'il ressort de l'entretien d'évaluation que les objectifs fixés n'ont pas été atteints, que le fonctionnement du membre du personnel est inférieur au niveau attendu ou que la manière d'atteindre les objectifs n'a pas été optimale ou que le membre du personnel n'a pas consenti suffisamment d'efforts au développement de ses compétences.

Art. 98. § 1. Een planningsgesprek met de directeur of zijn gemachtigde heeft plaats in de maand volgend op de aanstelling. Tijdens dit gesprek kunnen de prestatiedoelstellingen vastgelegd worden; deze doelstellingen passen in de organisatiedoelstellingen en de opdrachten van het OCAD.

§ 2. Er kunnen persoonlijke ontwikkelingsdoelstellingen bepaald worden voor het personeelslid.

Art. 99. Telkens het nodig is, zal er in de loop van de evaluatieperiode een functioneringsgesprek plaatsvinden tussen de directeur of zijn gemachtigde en het personeelslid; dit gesprek vindt plaats op vraag van het personeelslid of van de directeur of zijn gemachtigde.

Tijdens het functioneringsgesprek kunnen onder meer aan bod komen :

1° de knelpunten met betrekking tot het functioneren van het personeelslid en de daarvoor aan te brengen oplossingen;

2° de knelpunten die het bereiken van de doelstellingen bemoeilijken en die betrekking hebben op zowel de organisatie en de werking van het OCAD, de begeleiding door de directeur of zijn gemachtigde als op elke externe factor;

3° de perspectieven en de loopbaanaspiraties van het personeelslid en de ontwikkeling van de competenties die daarvoor gewenst zijn.

Ter gelegenheid van een functioneringsgesprek, kunnen ontwikkelingsgerichte doelstellingen worden geformuleerd en kunnen bijsturingen worden aangebracht aan de afgesproken prestatiedoelstellingen.

Art. 100. Het evaluatiegesprek verloopt op basis van de volgende elementen :

1° de functiebeschrijving;

2° het functioneren van het personeelslid;

3° de beroepsbekwaamheden;

4° de prestaties;

5° in voorkomend geval, de realisatie van de prestatiedoelstellingen en/of de ontwikkelingsdoelstellingen van zijn competenties.

Art. 101. Als voorbereiding op het evaluatiegesprek maakt het personeelslid een activiteitenverslag op.

Art. 102. Na afloop van elke evaluatieperiode vindt een evaluatiegesprek plaats tussen het personeelslid en de directeur of zijn gemachtigde waarbij een balans wordt opgemaakt van het functioneren van het personeelslid en van de mate waarin de doelstellingen bereikt werden.

Deze balans neemt de vorm aan een beschrijvend evaluatieverslag dat, binnen vijftien dagen volgend op het evaluatiegesprek, aan het personeelslid overhandigd wordt. Deze kan, binnen vijftien dagen na de ontvangst van het verslag, eventueel zijn opmerkingen toevoegen en stuurt het naar behoren gevisieerd verslag, terug.

Indien het evaluatieverslag een vermelding « onvoldoende » vereist, wordt een nieuw evaluatiegesprek georganiseerd tussen de directeur of zijn gemachtigde en het personeelslid.

Art. 103. § 1. Het beschrijvende evaluatieverslag wordt afgesloten met de vermelding "goed" of de vermelding "onvoldoende".

§ 2. De vermelding "goed" wordt toegekend wanneer uit het evaluatiegesprek blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen op een correcte manier bereikt werden, dat het personeelslid over de bekwaamheden beschikt die voor de uitoefening van zijn functies vereist zijn en de nodige inspanningen heeft geleverd om zijn competenties te ontwikkelen.

§ 3. De vermelding "onvoldoende" wordt toegekend wanneer uit het evaluatiegesprek blijkt dat de vooropgestelde doelstellingen niet bereikt werden, het functioneren van het personeelslid onder het verwachte niveau ligt, of de wijze waarop de doelstellingen bereikt werden niet optimaal was of dat het personeelslid niet voldoende inspanningen geleverd heeft om zijn competenties te ontwikkelen.

Art. 104. § 1^{er}. Le membre du personnel dont le rapport d'évaluation descriptive se conclut par la mention « insuffisant », est licencié de l'OCAM pour inaptitude professionnelle.

Le membre du personnel peut introduire, par un envoi recommandé, un recours contre la proposition de la mention « insuffisant » auprès de la chambre de recours instituée pour les agents des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat. L'article 29 est applicable par analogie.

§ 2. Une indemnité de départ est accordée au membre du personnel licencié pour inaptitude professionnelle.

Cette indemnité est égale à douze fois la dernière rémunération mensuelle du membre du personnel si celui-ci compte à la date à laquelle le licenciement lui est notifié au moins vingt années de service à l'OCAM, à huit fois ou à six fois cette rémunération selon que le membre du personnel compte à la date à laquelle le licenciement lui est notifié dix années de service ou moins de dix années de service à l'OCAM.

Pour l'application du présent paragraphe, il faut entendre par « rémunération », tout traitement, salaire ou indemnité tenant lieu de traitement ou de salaire, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation. La rémunération à prendre en considération est celle qui est due pour les prestations réellement effectuées par le membre du personnel, compte tenu des augmentations ou des diminutions dues aux fluctuations de l'indice des prix à la consommation.

§ 3. Le paragraphe 2 n'est pas applicable aux experts et aux membres du personnel administratif détachés auprès de l'OCAM.

Art. 105. Le dossier d'évaluation du membre du personnel contient :

1° une fiche d'identification avec les données individuelles et l'arrêté de désignation;

2° la description de fonction;

3° les objectifs de prestation;

4° les rapports éventuels des entretiens de fonctionnement et les adaptations apportées aux objectifs de prestation;

5° les rapports d'activité;

6° les rapports d'évaluation descriptive.

Le membre du personnel peut faire ajouter des documents dans son dossier d'évaluation.

Le dossier d'évaluation est, à tout moment, à la disposition du membre du personnel et du directeur ou de son délégué.

Art. 106. Le présent chapitre n'est pas applicable aux stagiaires.

CHAPITRE V.

De la situation du directeur et du directeur adjoint

Section 1^{re}. — Du mode d'exercice des fonctions

Art. 107. Dans le mois qui suit leur désignation sur la base de la description de la fonction fixée à l'annexe 4, le directeur et le directeur adjoint établissent conjointement un projet de lettre de mission qui est transmis aux ministres.

Le projet de lettre de mission définit les objectifs à atteindre compte tenu des moyens mis à disposition et des actions à mettre en œuvre en tenant compte de la politique générale du renseignement et des priorités déterminées par le Comité ministériel du renseignement et de la sécurité.

Art. 108. Dans le mois qui suit la réception dûment établie du projet de lettre de mission, les ministres approuvent la lettre de mission après concertation avec le directeur et le directeur adjoint.

Si les ministres n'approuvent pas le projet de lettre de mission, ils fixent eux-mêmes les objectifs de la mission.

Art. 109. La lettre de mission est, si nécessaire, adaptée d'un commun accord avec les ministres, sur la base d'un projet d'adaptation établi par le directeur et/ou le directeur adjoint dans le mois qui suit un entretien de fonctionnement. Le projet d'adaptation est soumis aux ministres qui l'approuvent dans le mois qui suit la réception dûment établie du projet d'adaptation.

Si les ministres n'approuvent pas le projet d'adaptation, ils fixent eux-mêmes les objectifs de la mission.

Art. 110. Le fait que les délais prescrits pour établir le projet de lettre de mission ou le projet d'adaptation ne sont pas respectés par le directeur et le directeur adjoint est pris en compte pour leur évaluation.

Art. 104. § 1. Het personeelslid van wie het beschrijvend evaluatieverslag afgesloten wordt met de vermelding "onvoldoende" wordt ontslagen uit het OCAD wegens beroepsongeschiktheid.

Het personeelslid kan, per aangetekende brief, een beroep instellen tegen het voorstel van de vermelding « onvoldoende » bij de raad van beroep opgericht voor de ambtenaren van de buitendiensten van de Veiligheid van de Staat. Artikel 29 is van overeenkomstige toepassing.

§ 2. Er wordt een ontslagvergoeding toegekend aan het personeelslid dat wegens beroepsongeschiktheid ontslagen werd.

Deze vergoeding is gelijk aan twaalf maal de laatste maandbezoldiging van het personeelslid als deze op de datum van aantekening van het ontslag minstens twintig jaar bij het OCAD in dienst is, aan acht of zes maal deze bezoldiging naargelang het personeelslid tien jaar of minder dan tien jaar in dienst is bij het OCAD op de datum van aantekening van het ontslag.

Voor de toepassing van deze paragraaf, dient onder "bezoldiging" verstaan te worden, elke wedde, elk loon of elke vergoeding in de plaats van wedde of loon, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen tengevolge van de schommelingen van de index van de consumptieprijzen. De in beschouwing te nemen bezoldiging is degene die verschuldigd is voor de werkelijke prestaties van het personeelslid, rekening houdend met de verhogingen of verminderingen tengevolge van de schommelingen van de index van de consumptieprijzen.

§ 3. Paragraaf 2 is niet van toepassing op de deskundigen en op de administratieve personeelsleden die bij het OCAD gedetacheerd zijn.

Art. 105. Het individuele evaluatiedossier van het personeelslid bevat :

1° de identificatiefiche met individuele gegevens en het aanwijzingsbesluit;

2° de functiebeschrijving;

3° de prestatiedoelstellingen;

4° de eventuele verslagen van de functioneringsgesprekken en de aanpassingen die aan de prestatiedoelstellingen werden aangebracht;

5° de activiteitsverslagen;

6° de beschrijvende evaluatieverslagen.

Het personeelslid kan in zijn evaluatiedossier documenten laten toevoegen.

Het evaluatiedossier is, te allen tijde, ter beschikking van het personeelslid en van de directeur of zijn gemachtigde.

Art. 106. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op de stagiaires.

CHAPITRE V.

De situatie van de directeur en van de adjunct-directeur

Afdeling 1. — De wijze van uitoefening van de functie

Art. 107. In de maand volgend op hun aanstelling op basis van de functiebeschrijving vastgelegd in bijlage 4, stellen de directeur en de adjunct-directeur samen een ontwerp van opdrachtbrief op die aan de ministers bezorgd wordt.

Het ontwerp van opdrachtbrief bepaalt de te bereiken doelstellingen, rekening houdend met de ter beschikking gestelde middelen en de te ondernemen acties, waarbij rekening moet worden gehouden met het algemene beleid inzake de inlichting en de prioriteiten, vastgesteld door het Ministerieel comité voor inlichting en veiligheid.

Art. 108. In de maand volgend op de behoorlijk vastgestelde ontvangst van het ontwerp van opdrachtbrief, keuren de ministers de opdrachtbrief na overleg met de directeur en de adjunct-directeur, goed.

Indien de ministers het ontwerp van opdrachtbrief niet goedkeuren, stellen ze zelf de doelstellingen van de opdracht vast.

Art. 109. Indien nodig wordt de opdrachtbrief in onderling overleg met de ministers aangepast, op basis van een ontwerp van aanpassing opgesteld door de directeur en/of de adjunct-directeur in de maand die volgt op een functioneringsgesprek. Het ontwerp van aanpassing wordt voorgelegd aan de ministers die het goedkeuren in de maand die volgt op de behoorlijk vastgestelde ontvangst ervan.

Indien de ministers het ontwerp van aanpassing niet goedkeuren, stellen ze zelf de doelstellingen van de opdracht vast.

Art. 110. Met het feit dat de voorgeschreven termijnen voor het opstellen van het ontwerp van opdrachtbrief of het ontwerp van aanpassing niet worden nageleefd, zal rekening worden gehouden bij de evaluatie van de directeur en van de adjunct-directeur.

Art. 111. Chaque fois que la nécessité s'en fait sentir, des entretiens de fonctionnement ont lieu, à l'initiative du directeur ou du directeur adjoint ou à l'initiative d'un ou des ministres, entre un ou les ministres d'une part, et le directeur et/ou le directeur adjoint, d'autre part.

Les entretiens de fonctionnement portent sur toute question relative au fonctionnement du directeur ou du directeur adjoint ainsi que sur les objectifs définis dans la lettre de mission, les éventuelles adaptations à y apporter et leur réalisation.

Art. 112. Le directeur et le directeur adjoint rendent compte tous les trois mois de la réalisation de leur lettre de mission au comité ministériel du renseignement et de la sécurité.

Section 2. — De l'évaluation

Art. 113. Le directeur et le directeur adjoint sont évalués à deux reprises. Le premier cycle a une durée de trente mois et donne lieu à une évaluation intermédiaire. Le second cycle se clôture six mois avant le terme de la désignation et se conclut par une évaluation finale.

Art. 114. Par dérogation à l'article 113, un entretien d'évaluation peut avoir lieu en-dehors des échéances prévues soit à l'initiative d'un des deux ministres soit à la demande du comité ministériel du renseignement et de la sécurité.

Art. 115. § 1^{er}. Les évaluations sont établies par les ministres sur la base d'un rapport d'activités établi par le directeur ou le directeur adjoint portant sur :

1° la réalisation des objectifs définis dans la lettre de mission;

2° la manière dont ces objectifs ont ou n'ont pas été atteints;

3° la contribution personnelle du directeur ou du directeur adjoint à la réalisation de ses objectifs.

§ 2. Le rapport visé au § 1^{er} est transmis aux ministres vingt jours ouvrables avant la date programmée de l'entretien d'évaluation.

§ 3. Chaque ministre analyse le rapport en termes de consistance et en confronte le contenu avec les éléments en sa possession et découlant de faits et comportements observés dans le suivi du fonctionnement du directeur ou du directeur adjoint. Il collecte toute information complémentaire pouvant contribuer à une évaluation équitable et objective.

Les ministres se concertent sur les résultats de leur analyse.

Art. 116. A la fin de chaque cycle d'évaluation, les ministres invitent le directeur et le directeur adjoint à un entretien d'évaluation. L'entretien d'évaluation est mené sur la base du rapport d'activités visé à l'article 115, § 1^{er}.

Art. 117. A l'issue de l'entretien d'évaluation, les ministres rédigent un rapport d'évaluation après s'être concertés et le transmettent pour avis au Comité ministériel du renseignement et de la sécurité. Celui-ci dispose d'un délai de sept jours ouvrables pour y ajouter ses éventuelles remarques. Passé ce délai, l'avis n'est plus requis.

Art. 118. Le rapport d'évaluation est transmis, contre récépissé, au directeur ou au directeur adjoint dans les vingt jours qui suivent l'entretien d'évaluation.

Art. 119. Lors de l'évaluation intermédiaire, le rapport d'évaluation ne comporte pas de mention sauf si les ministres estiment que le directeur ou le directeur adjoint mérite la mention « insuffisant ».

Art. 120. L'évaluation finale se conclut par la mention « bon » ou la mention « insuffisant ».

Art. 121. L'évaluation intermédiaire et l'évaluation finale donnent lieu à la mention « insuffisant » lorsqu'il ressort de l'évaluation que le fonctionnement du directeur ou du directeur adjoint est inférieur au niveau attendu ou que les objectifs définis dans la lettre de mission n'ont pas été atteints ou que la manière d'atteindre ces objectifs n'a pas été optimale ou que la contribution personnelle de l'intéressé à la réalisation de ces objectifs est faible.

Art. 122. L'évaluation finale donne lieu à la mention « bon » lorsqu'il ressort de l'évaluation que les objectifs définis dans la lettre de mission ont été réalisés de manière correcte et que la contribution personnelle de l'intéressé est positive.

Art. 111. Telkens dit nodig blijkt te zijn, vinden er op initiatief van de directeur of van de adjunct-directeur of op initiatief van één of van de ministers, functioneringsgesprekken plaats tussen één of de ministers enerzijds en tussen de directeur en/of de adjunct-directeur anderzijds.

De functioneringsgesprekken hebben betrekking op alles wat met het functioneren van de directeur of van de adjunct-directeur te maken heeft, alsook op de in de opdrachtbrief bepaalde doelstellingen, de eventuele aanpassingen die daaraan moeten worden aangebracht en de verwezenlijking ervan.

Art. 112. De directeur en de adjunct-directeur brengen om de drie maanden aan het Ministerieel comité voor inlichting en veiligheid verslag uit over de vervulling van hun opdrachtbrief.

Afdeling 2. — De evaluatie

Art. 113. De directeur en de adjunct-directeur worden tweemaal geëvalueerd. De eerste cyclus duurt dertig maanden en geeft aanleiding tot een tussentijdse evaluatie. De tweede cyclus eindigt zes maanden voor het verstrijken van de aanstelling en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

Art. 114. In afwijking van artikel 113 kan een evaluatiegesprek buiten de voorziene tijdstippen plaatsvinden, hetzij op initiatief van een van de twee ministers, hetzij op verzoek van het Interministerieel comité voor inlichting en veiligheid.

Art. 115. § 1. De evaluaties worden uitgevoerd door de ministers op basis van een activiteitenverslag dat door de directeur en de adjunct-directeur opgesteld wordt en dat betrekking heeft op :

1° het bereiken van de doelstellingen die werden vastgelegd in de opdrachtbrief;

2° de wijze waarop die doelstellingen al dan niet behaald werden;

3° de persoonlijke bijdrage van de directeur of van de adjunct-directeur aan de verwezenlijking van zijn doelstellingen.

§ 2. Het verslag bedoeld in § 1 wordt twintig werkdagen vóór de datum waarop het evaluatiegesprek geprogrammeerd staat, aan de ministers bezorgd.

§ 3. Elke minister analyseert het verslag met betrekking tot de consistentie ervan en vergelijkt de inhoud ervan met de elementen waarover hij beschikt, die resulteren uit feiten en geobserveerd gedrag tijdens de opvolging van het functioneren van de directeur of de adjunct-directeur. Hij verzamelt alle bijkomende informatie die kan bijdragen tot een billijke en objectieve evaluatie.

De ministers plegen overleg over de resultaten van hun analyse.

Art. 116. Aan het einde van elke evaluatiecyclus nodigen de ministers de directeur en de adjunct-directeur uit voor een evaluatiegesprek. Het evaluatiegesprek wordt gevoerd op basis van het activiteitenverslag bedoeld in artikel 115, § 1.

Art. 117. Na afloop van het evaluatiegesprek stellen de ministers, na onderling overleg, een evaluatieverslag op en bezorgen ze dat voor advies aan het Ministerieel comité voor inlichting en veiligheid. Dit comité beschikt over een termijn van zeven werkdagen om er hun eventuele opmerkingen bij te voegen. Na deze termijn is het advies niet meer vereist.

Art. 118. Het evaluatieverslag wordt binnen twintig dagen na het evaluatiegesprek tegen ontvangstbewijs bezorgd aan de directeur of de adjunct-directeur.

Art. 119. Tijdens de tussentijdse evaluatie bevat het evaluatieverslag geen vermelding, behalve als de ministers van mening zijn dat de directeur of de adjunct-directeur de vermelding « onvoldoende » verdient.

Art. 120. De eindevaluatie wordt afgesloten met de vermelding « goed » of de vermelding « onvoldoende ».

Art. 121. De tussentijdse evaluatie en de eindevaluatie geven aanleiding tot de vermelding « onvoldoende » wanneer uit de evaluatie blijkt dat het functioneren van de directeur of de adjunct-directeur onder het verwachte niveau ligt of dat de in de opdrachtbrief vastgestelde doelstellingen niet bereikt werden of dat de wijze waarop deze doelstellingen bereikt werden niet optimaal was of dat de betrokkene slechts een kleine persoonlijke bijdrage levert tot de verwezenlijking van deze doelstellingen.

Art. 122. De eindevaluatie geeft aanleiding tot de vermelding « goed » wanneer uit de evaluatie blijkt dat de in de opdrachtbrief vastgestelde doelstellingen op een correcte wijze verwezenlijkt werden en dat de persoonlijke bijdrage van de betrokkene positief was.

Art. 123. L'évaluation finale est étayée par le rapport d'évaluation relative à la période écoulée pour l'évaluation intermédiaire et à la période totale de la désignation.

Art. 124. Le dossier d'évaluation du directeur ou du directeur adjoint se compose des éléments suivants :

- 1° une fiche d'identification avec les données personnelles et l'arrêté de désignation;
- 2° la description de fonction;
- 3° la lettre de mission et ses adaptations successives;
- 4° les rapports d'activités;
- 5° les rapports d'évaluation.

Le directeur ou le directeur adjoint peut faire ajouter des documents dans son dossier d'évaluation.

Art. 125. Le directeur et le directeur adjoint ont accès à tout moment à leur propre dossier d'évaluation.

L'accès à ces dossiers est également autorisé à tout moment aux ministres et au président du comité ministériel du renseignement et de la sécurité.

Art. 126. Si l'évaluation intermédiaire ou finale donne lieu à la mention « insuffisant », la désignation du directeur ou du directeur adjoint prend fin de plein droit le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la mention a été notifiée.

Section 3. — Droits et devoirs

Art. 127. Les articles 33 à 42 du présent arrêté sont applicables au directeur et au directeur adjoint pendant leur désignation.

Ils restent soumis aux devoirs attachés à leur qualité de magistrat.

Section 4. — Des mesures d'ordre

Art. 128. Tout manquement aux articles 33 à 42, aux missions confiées à l'OCAM par la loi, aux exigences en matière d'habilitation de sécurité ou tout acte ou comportement, même en dehors de l'exercice de la fonction, qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou qui est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, établi par les ministres ou par le comité ministériel du renseignement et de la sécurité, justifie qu'il soit mis fin à la désignation du directeur ou du directeur adjoint.

Le directeur ou le directeur adjoint est entendu au préalable par les ministres ou par leurs délégués; il peut se faire assister par la personne de son choix à laquelle il est donné connaissance des articles 36 et 37 de la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité relatifs au respect du secret professionnel.

Le présent article est également applicable si le directeur ou le directeur adjoint fait l'objet d'une information judiciaire ou d'une poursuite pénale.

Section 5. — Dispositions diverses

Art. 129. Les compétences attribuées par le présent arrêté sont également exercées par le membre du personnel qui est chargé du remplacement du titulaire, y compris en cas d'absence temporaire ou d'empêchement de celui-ci.

Art. 130. Selon le régime linguistique de l'analyste, de l'expert ou du membre du personnel administratif détaché, les compétences prévues par le présent arrêté dans le cadre de procédures qui les concernent sont, selon le cas, exercées soit par le directeur soit par le directeur adjoint.

CHAPITRE VI. — Du transfert des membres du personnel du Groupe Interforces Antiterroriste

Art. 131. Les membres du personnel qui, à la date du 30 novembre 2006, étaient détachés auprès du Groupe Interforces Antiterroriste sont informés, par une note de service, des emplois qui sont à pourvoir, par détachement, au sein de l'OCAM. Dans les dix jours au plus, ils informent, selon le cas, le directeur actuel du Groupe Interforces Antiterroriste ou le directeur adjoint de l'OCAM s'ils souhaitent être transférés à l'OCAM.

Art. 132. Les membres du personnel visés à l'article 131 et qui ont communiqué leur volonté d'être transférés à l'OCAM y sont transférés pour une période renouvelable de cinq ans à dater du 1^{er} décembre 2006 et deviennent membres du personnel de l'OCAM.

Art. 123. De eindevaluatie wordt gestaafd met het evaluatieverslag betreffende de verstreken periode voor de tussentijdse evaluatie en de volledige aanstellingsperiode.

Art. 124. Het evaluatiedossier van de directeur of van de adjunct-directeur bestaat uit de volgende elementen :

- 1° een identificatiefiche met de persoonlijke gegevens en het aanstellingsbesluit;
- 2° de functiebeschrijving;
- 3° de opdrachtbrief en de opeenvolgende aanpassingen daarvan;
- 4° de activiteitenverslagen;
- 5° de evaluatieverslagen.

De directeur of de adjunct-directeur kan in zijn evaluatiedossier documenten laten toevoegen.

Art. 125. De directeur en de adjunct-directeur hebben op elk moment toegang tot hun eigen evaluatiedossier.

De toegang tot deze dossiers wordt eveneens op elk moment verleend aan de ministers en aan de voorzitter van het ministerieel comité voor inlichting en veiligheid.

Art. 126. Als de tussentijdse of eindevaluatie aanleiding geeft tot de vermelding «onvoldoende», neemt de aanstelling van de directeur of de adjunct-directeur van rechtswege een einde op de eerste dag van de maand die volgt op de maand tijdens dewelke de vermelding betekend werd.

Afdeling 3. — Rechten en plichten

Art. 127. De artikelen 33 tot 42 van dit besluit zijn van toepassing op de directeur en de adjunct-directeur tijdens hun aanstelling.

Ze blijven onderworpen aan de plichten die aan hun hoedanigheid van magistraat verbonden zijn.

Afdeling 4. — Ordemaatregelen

Art. 128. Elke schending van de artikelen 33 tot 42, op de door de wet aan het OCAD toevertrouwde opdrachten, op de vereisten inzake veiligheidsmachtiging of elke handeling of gedraging, zelfs buiten de uitoefening van het ambt, die een tekortkoming aan de beroepspllichten uitmaakt of die van aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, die bewezen geacht wordt door de ministers of door het Ministerieel comité voor inlichting en veiligheid, vormt een voldoende reden om aan de aanstelling van de directeur of de adjunct-directeur een einde te maken.

De directeur of de adjunct-directeur wordt vooraf gehoord door de ministers of hun afgevaardigden; hij kan zich laten bijstaan door de persoon van zijn keuze aan wie kennis gegeven wordt van de artikelen 36 en 37 van de organieke wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdienst met betrekking tot de naleving van het beroepsgeheim.

Dit artikel is eveneens van toepassing op de directeur of de adjunct-directeur tegen wie een opsporingsonderzoek loopt of een strafvervolgning werd ingesteld.

Afdeling 5. — Diverse bepalingen

Art. 129. De door dit besluit toegekende bevoegdheden behoren eveneens tot de taken van het personeelslid dat belast wordt om de ambtsbekleder te vervangen, ook in geval van tijdelijke afwezigheid of verhindering van deze laatste.

Art. 130. De bevoegdheden voorzien in dit besluit, in het kader van de procedures die betrekking hebben op de analist, de deskundige of het lid van het gedetacheerd administratief personeel en dit volgens hun taalstelsel, worden naar gelang van het geval uitgeoefend door de directeur of de adjunct-directeur.

HOOFDSTUK VI. — De overplaatsing van de personeelsleden van de Antiterroristische gemengde groep

Art. 131. De personeelsleden die, op datum van 30 november 2006, gedetacheerd waren bij de Antiterroristische gemengde groep, worden door middel van een dienstnota op de hoogte gesteld van de via detachering vacante betrekkingen binnen het OCAD. Uiterlijk binnen de tien dagen lichten ze, naar gelang van het geval, de huidige directeur van de Antiterroristische gemengde groep of de adjunct-directeur van het OCAD in als ze naar het OCAD overgeplaatst willen worden.

Art. 132. De personeelsleden bedoeld in artikel 131 die hun wil om naar het OCAD overgeplaatst te worden kenbaar hebben gemaakt, worden daarnaar overgeplaatst voor een hernieuwbare periode van vijf jaar, te rekenen vanaf 1 december 2006 en worden personeelsleden van het OCAD.

Art. 133. Les transferts visés par le présent chapitre ne sont pas de nouvelles nominations.

CHAPITRE VII – Dispositions transitoire, abrogatoire et finales

Art. 134. En attendant la désignation du directeur, les compétences attribuées à celui-ci sont exercées par le directeur adjoint de l'OCAM. Les articles 107 à 126 et 127, alinéa 2, ne lui sont pas applicables.

Art. 135. L'arrêté royal du 17 octobre 1991 sur le Groupe interforces antiterroriste est abrogé.

Art. 136. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} décembre 2006.

Art. 137. Notre Premier Ministre, Notre Ministre de la Justice, Notre Ministre des Finances, Notre Ministre du Budget, Notre Ministre de l'Intérieur, Notre Ministre des Affaires étrangères, Notre Ministre de la Défense et Notre Ministre de la Mobilité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 23 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
G. VERHOFSTADT

Le Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre des Finances,
D. REYNDERS

Le Ministre du Budget,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEEL

Le Ministre des Affaires étrangères,
K. DE GUCHT

Le Ministre de la Défense,
A. FLAHAUT

Le Ministre de la Mobilité,
R. LANDUYT

Annexe 1^{re} à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

Description de la fonction de l'analyste

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce, à l'égard des faits en Belgique ou contre des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle qu'il existe momentanément deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme occidental et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction

L'analyste est responsable, sous l'autorité du directeur de l'OCAM ou de celui qui a été délégué par lui comme chef de département, de la récolte et de la recherche d'informations et des renseignements concernant le phénomène du terrorisme selon une répartition en sphères d'intérêt, entre autres, géographique, ethnique et religieuse. En outre il doit analyser avec minutie la situation géopolitique liée à ces sphères d'intérêt selon sa spécialité.

Il est également responsable de l'introduction des données traitées dans les fichiers de la documentation spécialisée de l'OCAM.

Art. 133. De overplaatsingen bedoeld in dit hoofdstuk zijn geen nieuwe benoemingen.

HOOFDSTUK VII. — Overgangs-, opheffings- en slotbepalingen

Art. 134. In afwachting van de aanstelling van de directeur, worden de aan hem toegekende bevoegdheden uitgeoefend door de adjunct-directeur van het OCAD. De artikelen 107 tot 126 en 127, tweede lid, worden niet op hem toepasselijk.

Art. 135. Het koninklijk besluit van 17 oktober 1991 over de Antiterroristische Gemengde Groep wordt opgeheven.

Art. 136. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 december 2006.

Art. 137. Onze Eerste Minister, Onze Minister van Justitie, Onze Minister van Financiën, Onze Minister van Begroting, Onze Minister van Binnenlandse Zaken, Onze Minister van Buitenlandse Zaken, Onze Minister van Defensie en Onze Minister van Mobiliteit zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 23 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
G. VERHOFSTADT

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Financiën,
D. REYNDERS

De Minister van Begroting,
Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEEL

De Minister van Buitenlandse Zaken,
K. DE GUCHT

De Minister van Landsverdediging,
A. FLAHAUT

De Minister van Mobiliteit,
R. LANDUYT

Bijlage 1 bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

Functiebeschrijving voor de analist

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel twee departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

2. Functiebeschrijving :

De analist is, onder het gezag van de directeur OCAD of het door hem gedelegeerd departementshoofd, verantwoordelijk voor de inzameling en opzoeking van informatie en inlichtingen betreffende het fenomeen terrorisme en dit volgens een indeling in o.a. geografische, etnische en religieuze belangensferen. Daarnaast dient hij de, aan deze belangensferen gekoppelde, geopolitieke situatie grondig te analyseren volgens zijn vakspecialiteit.

Hij is ook verantwoordelijk voor de inbreng van zijn verwerkte gegevens in de bestanden van de gespecialiseerde OCAD – documentatie.

Il est chargé de l'analyse des données récoltées et de leur traitement et d'en assurer des évaluations périodiques et stratégiques en collaboration avec les experts détachés des services d'appui.

Dans les analyses stratégiques rédigées, l'accent doit être mis sur les conclusions à tirer des phénomènes étudiés afin de pouvoir informer avec compétence les autorités à propos de la menace terroriste potentielle à long terme.

L'intéressé participe également à des réunions en Belgique et à l'étranger concernant le terrorisme et l'extrémisme.

Il participe à un rôle de permanence.

3. Profil souhaité

Diplôme, certificat ou titre donnant accès au niveau A dans les administrations de l'Etat, de préférence avec une des orientations suivantes : l'islamologie, la statistique, la sociologie, les sciences de la communication, les sciences politiques et sociales, l'économie, l'histoire, le droit, la théologie, la langue et la littérature arabe, les sciences informatiques, la criminologie.

Etre Belge et résider en Belgique.

Jouir de ses droits civils et politiques.

Avoir atteint l'âge de 30 ans.

Avoir une expérience utile de cinq ans eu égard aux missions imposées à l'OCAM.

La discrétion est une condition absolue.

Pouvoir travailler en équipe est une nécessité.

Assumer la responsabilité de ses propres analyses.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service le week-end et la nuit.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

Bonnes aptitudes verbale et écrite.

Des capacités d'analyse et de synthèse sont une absolue nécessité.

Démontrer de l'intérêt pour la situation géopolitique et l'actualité mondiale.

4. Compétences particulières exigées :

Connaissance élémentaire de l'utilisation d'un PC et du logiciel Office (Word, Excel, Access). La connaissance d'une langue autre que la langue maternelle (anglais, italien, allemand, espagnol...) est un atout.

Etre en possession d'un certificat de sécurité « TRÈS SECRET » ou être disposé à subir une enquête de sécurité et ceci avec obligation d'obtenir un résultat positif, à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

Donné à Bruxelles, le 23 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
G. VERHOFSTADT

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre des Finances,
D. REYNDERS

La Ministre du Budget,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

Le Ministre des Affaires étrangères,
K. DE GUCHT

Le Ministre de la Défense,
A. FLAHAUT

Le Ministre de la Mobilité,
R. LANDUYT

Hij is belast met de analyse van de ingezamelde gegevens en de verwerking ervan in periodieke, strategische evaluaties en dit om de samenwerking met de experts, afgedaald vanuit de verscheidene steundiensten.

In de opgestelde strategische analyses wordt de nadruk gelegd op de mogelijk te trekken lessen uit de bestudeerde fenomenen en dit om de overheid deskundig te kunnen voorlichten betreffende de potentiële terroristische dreiging op langere termijn.

Betrokkene neemt eveneens deel aan vergaderingen in binnen – en buitenland over terrorisme en extremisme.

Neemt deel aan een permanente beurtrol

3. Gewenst profiel :

Diploma, studiegetuigschrift of titel dat toegang geeft tot de betrekkingen van niveau A van de Rijksbesturen, met voorkeur voor een van de volgende oriëntaties : islamologie, statistiek, sociologie, communicatie wetenschappen, politieke en sociale wetenschappen, economie, geschiedenis, rechten, theologie, arabistiek, computerwetenschappen, criminologie.

Belg en in België woonachtig zijn.

Het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten.

De volle leeftijd van 30 jaar hebben bereikt.

Een nuttige ervaring van vijf jaar hebben in de aan OCAM opgelegde opdrachten.

Discretie is een absolute vereiste.

In team kunnen werken is noodzakelijk.

Verantwoordelijkheid nemen over de eigen opgestelde analyses.

Beschikbaar zijn en bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE en nachtwerk.

Zin voor orde en initiatief.

Goede mondelinge – en schriftelijke vaardigheden bezitten.

Analyse – en synthese bekwaamheden zijn een absolute noodzaak.

Interesse vertonen voor de geopolitieke toestand en de wereld actualiteit.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Elementaire kennis in het gebruik van een PC en de software Office (Word, Excel, Access). De kennis van een andere taal dan de moedertaal is een troef (Engels, Italiaans, Duits, Spaans...).

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat « ZEER GEHEIM » of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Gegeven te Brussel, 23 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
G. VERHOFSTADT

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Financiën,
D. REYNDERS

De Minister van Begroting,
Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

De Minister van Buitenlandse Zaken,
K. DE GUCHT

De Minister van Landsverdediging,
A. FLAHAUT

De Minister van Mobiliteit,
R. LANDUYT

Annexe 2 à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

Bijlage 2 bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

Ancienneté Anciënniteit	A1	A2	A3
0	32.380,00	35.880,00	38.880,00
1	32.900,00	36.400,00	39.400,00
2	33.420,00	36.920,00	39.920,00
3	33.940,00	37.440,00	40.440,00
4	34.460,00	37.960,00	40.960,00
5	34.980,00	38.480,00	41.480,00
6	35.500,00	39.000,00	42.000,00
7	36.020,00	39.520,00	42.520,00
8	36.540,00	40.040,00	43.040,00
9	37.060,00	40.560,00	43.560,00
10	37.580,00	41.080,00	44.080,00
11	38.100,00	41.600,00	44.600,00
12	38.620,00	42.120,00	45.120,00
13	39.140,00	42.640,00	45.640,00
14	39.660,00	43.160,00	46.160,00
15	40.180,00	43.680,00	46.680,00
16	40.700,00	44.200,00	47.200,00
17	41.220,00	44.720,00	47.720,00
18	41.740,00	45.240,00	48.240,00
19	42.260,00	45.760,00	48.760,00
20	42.780,00	46.280,00	49.280,00
21	43.300,00	46.800,00	49.800,00
22	43.820,00	47.320,00	50.320,00
23	44.340,00	47.840,00	50.840,00
24	44.860,00	48.360,00	51.360,00

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

Donné à Bruxelles, le 23 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
G. VERHOFSTADTLe Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINXLe Ministre des Finances,
D. REYNDERSLe Ministre du Budget,
Mme F. VAN DEN BOSSCHELe Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEELLe Ministre des Affaires étrangères,
K. DE GUCHTLe Ministre de la Défense,
A. FLAHAUTLe Ministre de la Mobilité,
R. LANDUYT

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Gegeven te Brussel, 23 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
G. VERHOFSTADTDe Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINXDe Minister van Financiën,
D. REYNDERSDe Minister van Begroting,
Mevr. F. VAN DEN BOSSCHEDe Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEELDe Minister van Buitenlandse Zaken,
K. DE GUCHTDe Minister van Landsverdediging,
A. FLAHAUTDe Minister van Mobiliteit,
R. LANDUYT

Annexe 3 à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

A. Description du profil d'un traducteur détaché auprès de l'OCAM de niveau A

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police Administrative et/ou Judiciaire et ce, à l'égard des faits en Belgique ou envers des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle, qu'il existe momentanément deux départements (le département 1 pour le terrorisme occidental et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction

Le traducteur sera sous l'autorité du Directeur de l'OCAM et sera responsable de la traduction de et vers le néerlandais, le français et l'anglais.

Il sera aussi responsable pour une traduction linguistiquement correcte et la rédaction d'évaluations concernant la menace terroriste potentielle et ceci en étroite collaboration avec les autres experts et analystes de l'OCAM.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire du niveau A d'un service d'appui.

Diplôme de licencié traducteur, de licencié interprète, master et licencié en philologie français – néerlandais – anglais.

Etre Belge et jouir des droits civils et politiques.

La discrétion est très importante. Il doit également pouvoir travailler en équipe.

Avoir le sens des responsabilités et pouvoir motiver ses collaborateurs.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service le week-end et la nuit.

Montrer de l'intérêt pour la situation géopolitique et les centres de conflits dans le monde et tenir compte des recommandations en matière de langage particulier attaché aux analyses.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

Disposer de bonnes capacités de communication orale et écrite.

Des capacités d'analyse et de synthèse sont une absolue nécessité.

Etre en possession d'un permis de conduire de classe B.

4. Capacités spécialement requises

Connaissance élémentaire de l'usage d'un PC et du software "MS Office" (Word, Outlook, et éventuellement Excel et/ou Access).

La capacité de traduction du et vers le néerlandais – français – anglais est une exigence absolue, une capacité de traduction de l'allemand est un plus.

Etre en possession d'un certificat de sécurité "Très secret" ou être disposé à subir une enquête de sécurité (la non obtention du certificat est une cause d'exclusion ou de non-détachement).

B. Profil d'un expert détaché auprès de l'OCAM de niveau A

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce, à l'égard des faits en Belgique ou contre des personnes ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle, qu'il existe momentanément deux départements (le département 1 pour le terrorisme occidental et européen et le département responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

Dans chaque département, il est prévu des experts des services participant à l'OCAM.

Bijlage 3 bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

A. Profielbeschrijving voor gedetacheerd vertaler bij OCAD van niveau A

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel twee departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

2. Functiebeschrijving

De vertaler staat onder het gezag van de Directeur OCAD en is verantwoordelijk voor de vertaling vanuit en naar de Nederlandse, Franse en Engelse taal.

Hij is tevens verantwoordelijk voor een correcte taalkundige vertaling en de redactie van de evaluaties betreffende de potentiële terroristische dreiging en dit in nauwe samenwerking met de andere experts en analisten bij OCAD.

3. Gewenst profiel

Statutair ambtenaar zijn van niveau A van een steundienst.

Diploma van licentiaat-vertaler, licentiaat-tolk, master en licentiaat-filologie Nederlands – Frans – Engels.

Belg zijn en het genot hebben over de burgerlijke en politieke rechten.

Discretie is zeer belangrijk; in team kunnen werken eveneens.

Verantwoordelijkheidsgevoel hebben en zijn medewerkers kunnen motiveren.

Beschikbaar zijn en bereid zijn tot het sporadisch verrichten van eventueel WE en nachtwerk.

Interesse voor de geopolitieke toestand en conflicthaarden in de wereld strekt tot aanbeveling rekening houdend met het soms gespecialiseerd taalgebruik.

Zin voor orde en initiatief.

Goede mondelinge – en schriftelijke communicatievaardigheden bezitten.

Analyse – en synthese bekwaamheden zijn een absolute noodzaak.

In het bezit van een rijbewijs klasse B.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden

Elementaire kennis in het gebruik van een PC en de software MS Office (Word, Outlook, eventueel.. Excel en/of Access).

Vertalingcapaciteit vanuit en naar de Nederlandse – Franse – Engelse taal is een absolute vereiste; vertalingcapaciteit vanuit de Duitse taal strekken tot aanbeveling.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat «ZEER GEHEIM» of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan (het niet behalen van het certificaat is een reden tot verwijdering of niet detachering).

B. Profielbeschrijving voor gedetacheerd expert bij OCAD van niveau A

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel twee departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

In elk departement zijn er experts van de deelnemende diensten aan OCAD voorzien.

2. Description de la fonction

L'expert est sous l'autorité du Directeur de l'OCAM et est responsable de la collecte et de la recherche d'informations et de renseignements concernant la situation géopolitique et le phénomène terrorisme. Ces données proviennent aussi bien de sources ouvertes que fermées mais principalement de services participants ou de services étrangers homologues, et ce, suivant une répartition en sphères d'intérêts entre autres géographiques, ethniques et religieux.

Il fonctionne aussi comme officier de liaison avec son service d'origine.

Il est responsable de l'introduction et de l'actualisation des données traitées dans les fichiers de la documentation spécialisée de l'OCAM.

Il est chargé de l'analyse permanente des données entrantes et est responsable de leur traduction en évaluations ponctuelles, utilisables concernant la menace terroriste potentielle et ceci en étroite collaboration avec les autres experts et analystes de l'OCAM.

L'intéressé prend part à des réunions concernant le terrorisme et l'extrémisme aussi bien en Belgique qu'à l'étranger, comme représentant de l'OCAM.

Il prend part également au rôle hebdomadaire de l'officier de permanence.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire de Niveau A d'un service d'appui.

Etre Belge et être domicilié en Belgique. Jouir des droits civils et politiques.

Etre âgé de 30 ans accomplis.

Posséder au regard des missions de l'OCAM, une expérience utile d'au moins cinq ans.

La discrétion est très importante. Il doit également pouvoir travailler en équipe.

Avoir un sens des responsabilités et pouvoir motiver ses collaborateurs.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service le week-end et la nuit.

Montrer de l'intérêt pour la situation géopolitique et les centres de conflits dans le monde.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

Disposer de bonnes capacités de communication orale et écrite.

Des capacités d'analyse et de synthèse sont une absolue nécessité.

Etre en possession d'un permis de conduire de classe B.

4. Capacités spécialement exigées

Connaissance élémentaire de l'usage d'un PC et du software "MS Office" (Word, Outlook, et éventuellement Excel et/ou Access)

La connaissance d'une autre langue que la langue maternelle (français, néerlandais, anglais, allemand, italien, espagnol ...) est un plus.

Etre en possession d'un certificat de sécurité "Très secret" ou être disposé à subir une enquête de sécurité (la non obtention du certificat est une cause d'exclusion ou de non-détachement).

C. Profil de juristes détachés auprès de l'OCAM de niveau A

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard des faits en Belgique ou contre des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle, qu'il existe momentanément deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme occidental et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

Dans chaque département, il est prévu des experts des services participant à l'OCAM.

Dans le département appui de la direction, deux fonctions de juristes sont prévues.

2. Functiebeschrijving

De expert staat onder het gezag van de Directeur OCAD en is verantwoordelijk voor de inzameling en de opzoeking van informatie en inlichtingen betreffende de geopolitieke toestand en het fenomeen terrorisme. Deze gegevens worden verkregen via, zowel open als gesloten bronnen, maar hoofdzakelijk vanuit de deelnemende diensten of vanuit homologe buitenlandse diensten. Dit volgens een indeling in o.a. geografische, etnische en/of religieuze belangensferen.

Tevens fungeert hij als verbindingsofficier naar zijn oorspronkelijke dienst

Hij is verantwoordelijk voor de inbreng en het actualiseren van de verwerkte gegevens in de bestanden van de gespecialiseerde OCAD – documentatie.

Hij is belast met de permanente analyse van de verkregen gegevens en verantwoordelijk voor de verwerking ervan in bruikbare, punctuele evaluaties betreffende de potentiële terroristische dreiging en dit in nauwe samenwerking met de andere experten en analisten bij OCAD.

Betrokkene neemt deel aan vergaderingen in binnen – en buitenland over terrorisme en extremisme als vertegenwoordiger van OCAD.

Hij neemt eveneens deel aan een weekbeurtrol als permanentie – officier.

3. Gewenst profiel

Statutair ambtenaar zijn van Niveau A van een steundienst.

Belg en België woonachtig zijn en het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten.

De volle leeftijd van 30 jaar hebben bereikt

Een nuttige ervaring van minimum vijf jaar hebben in de aan OCAD toevertrouwde opdrachten.

Discretie is zeer belangrijk, in team kunnen werken eveneens.

Verantwoordelijkheidsgevoel hebben en zijn medewerkers kunnen motiveren.

Beschikbaar zijn en bereid zijn tot het verrichten van eventueel WE-en nachtwerk.

Interesse voor de geopolitieke toestand en conflicthaarden in de wereld.

Zin voor orde en initiatief.

Goede mondelinge – en schriftelijke communicatievaardigheden bezitten.

Analyse – en synthese bekwaamheden zijn een absolute noodzaak.

In het bezit zijn van een rijbewijs klasse B.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden

Elementaire kennis in het gebruik van een PC en de software MS Office (Word, Outlook, eventueel... Excel en/of Access).

De kennis van een andere taal dan de moedertaal (Frans, Nederlands, Engels, Duits, Italiaans, Spaans ...) strekt tot aanbeveling.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat «zeer geheim» of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan (het niet behalen van het certificaat is een reden tot verwijdering of niet detachering).

C. Profielbeschrijving voor gedetacheerd jurist bij OCAD van niveau A

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel twee operationele departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

In elk departement zijn er experten van de deelnemende diensten aan OCAD voorzien.

In het departement beleidsondersteuning zijn er twee functies voor juristen voorzien.

2. Description de la fonction

Les juristes sont sous l'autorité du Directeur de l'OCAM et sont responsables dans le cadre des compétences et responsabilités de l'OCAM de :

— en ce qui concerne la première fonction, le suivi des activités et initiatives européennes (aussi bien le 2^e que le 3^e pilier) dans le domaine de l'extrémisme et du terrorisme et la formulation/traduction vers les autorités belges. Il sera aussi responsable du suivi des initiatives judiciaires et légales prises à l'étranger et la formulation éventuelle de propositions à ce sujet pour les autorités belges, ceci en étroite collaboration avec les autres experts et analystes de l'OCAM. Il suivra également en tant que conseiller du Directeur de l'OCAM l'implantation du Plan Radicalisme.

— en ce qui concerne la deuxième fonction, le candidat viendra en appui du Directeur de l'OCAM en ce qui concerne plus spécifiquement la gestion du personnel tant détaché que recruté. Il sera aussi responsable du développement et du suivi des parcours de formation continuée du personnel.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire du niveau A d'un service d'appui en possession d'un diplôme de licencié, docteur ou master en droit (pour la première fonction, une spécialisation en Droit international/européen et pour la seconde fonction, une spécialisation en droit administratif et/ou constitutionnel est un atout).

Etre Belge et jouir des droits civils et politiques.

Discrétion. Il doit également pouvoir travailler en équipe.

Il doit également pouvoir travailler en équipe.

Avoir un sens des responsabilités.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service durant le week-end et la nuit.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

Disposer de bonnes capacités de communication orale et écrite.

Des capacités d'analyse et de synthèse sont une absolue nécessité.

Etre en possession d'un permis de conduire de classe B.

4. Capacités spécialement exigées

Connaissance élémentaire de l'usage d'un PC et du software "MS Office" (Word, Outlook, et éventuellement Excel et/ou Access)

La connaissance d'une autre langue que la langue maternelle (français, néerlandais, anglais, allemand, italien, espagnol...) est un plus.

Etre en possession d'un certificat de sécurité "Très secret" ou être disposé à subir une enquête de sécurité (la non obtention du certificat est une cause d'exclusion ou de non-détachement).

D. Description du profil chef de département niveau A auprès de l'OCAM

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard des faits en Belgique ou contre des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est répartie en départements

2. Description de la fonction

Le chef d'un département est responsable, sous l'autorité du directeur de l'OCAM en plus de sa fonction d'origine d'analyste, collaborateur administratif ou expert du fonctionnement de son département et de veiller à la bonne exécution dans son département des directives données par la direction

Il est également responsable de la préparation des dossiers d'évaluation du personnel de son département.

2. Functiebeschrijving

De juristen staan onder het gezag van de Directeur OCAD en zijn, in het kader van de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van OCAD, verantwoordelijk voor :

— de eerste bediening betreft : de opvolging van de Europese werkzaamheden en initiatieven (zowel 2e als 3e pijler) in het domein van het extremisme en het terrorisme en de verwoording/vertaling hieromtrent naar de Belgische overheid. Hij is eveneens verantwoordelijk voor de opvolging van de gerechtelijke en wetgevende initiatieven in het buitenland en het eventueel formuleren van voorstellen dienaangaande voor de overheid, dit in nauwe samenwerking met de andere experten en analisten bij OCAD. Tevens zal hij als raadgever van de Directeur OCAD de implementatie van het plan Radicalisme opvolgen

— de tweede bediening betreft eerder de ondersteuning van de Directeur OCAD, voor wat het specifieke personeelsbeheer betreft van zowel de gedetacheerde als de eigen aangeworven personeelsleden. Hij staat eveneens in voor de uitbouw en de opvolging van de voortgezette opleiding van het personeel

3. Gewenst profiel

Statutair ambtenaar zijn van niveau A van een steundienst in het bezit van een diploma van licentiaat, doctor of van master in de rechten (voor de eerste functie, een specialisatie in internationaal / Europees recht en voor de tweede functie, een specialisatie in administratief en/of grondwettelijk recht zijn een troef)

Belg zijn en het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten.

Discretie is een absolute noodzaak.

In team kunnen werken.

Verantwoordelijkheidszin bezitten.

Beschikbaar zijn en bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE-en nachtwerk.

Zin voor orde en initiatief.

Goede mondelinge – en schriftelijke vaardigheden bezitten.

Analyse – en synthese bekwaamheden zijn een absolute noodzaak.

In het bezit van een rijbewijs klasse B.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden

Elementaire kennis in het gebruik van een PC en de software MS Office (Word, Outlook, eventueel... Excel en/of Access).

De kennis van een andere taal dan de moedertaal (Frans, Nederlands, Engels, Duits, Italiaans, Spaans...) strekt tot aanbeveling.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat «zeer geheim» of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan (het niet behalen van het certificaat is een reden tot verwijdering of niet detachering).

D. Profielbeschrijving voor departementshoofd niveau A bij OCAD

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is onderverdeeld departementen.

2. Functiebeschrijving :

Het hoofd van een departement is, onder het gezag van de directeur OCAD verantwoordelijk, naast zijn oorspronkelijke functie van analist, administratief medewerker of expert voor de werking van zijn departement en er zorg voor te dragen dat de richtlijnen uitgevaardigd door de directie goed worden uitgevoerd in zijn departement

Hij is eveneens verantwoordelijk voor de voorbereiding van de evaluatiedossiers voor het personeel van zijn departement

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire du niveau A d'un service d'appui

Pouvoir motiver le personnel pour le travail en équipe est une nécessité

Pouvoir assumer la responsabilité d'un département

Etre disponible

Sens de l'ordre et de l'initiative

Bonnes aptitudes verbale et écrite

4. Compétences particulières exigées :

Connaissance élémentaire de l'utilisation d'un PC et du logiciel Office (Word, Excel, Access)

Avoir une connaissance suffisante de la seconde langue

E. Description du profil pour un employé détaché de niveau C dans un département opérationnel

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard de faits en Belgique ou envers des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle, qu'il existe momentanément deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme occidental et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction

Fonctionne en tant que collaborateur opérationnel ou administratif dans un département et traite les dossiers opérationnels.

Assure, sous la responsabilité d'un expert ou d'un analyste, la collecte, le classement, l'introduction et l'actualisation des données de la documentation dans le réseau informatisé de l'OCAM.

Participe au rôle de permanence de jour.

Participe au traitement de la correspondance et peut être chargé du service estafette.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire de niveau C ou fonctionnaire de police opérationnel de niveau C (inspecteur) dans un des services d'appui.

Etre Belge et jouir de ses droits civils et politiques.

Montrer de l'intérêt pour le phénomène terrorisme et l'actualité mondiale.

Pouvoir travailler indépendamment.

La discrétion est une condition absolue.

Etre disponible/ Etre disposé à effectuer des prestations de service durant le week-end et la nuit.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

Détenir un permis de conduire niveau B pour l'exécution éventuelle de services estafettes.

4. Compétences particulières exigées

Bonne connaissance de l'usage des applications informatiques policières et du logiciel Office (Word, Excel, Access).

Etre disposé à apprendre l'usage de la banque de données de la documentation spécialisée de l'OCAM.

Connaissance sérieuse de la deuxième langue.

La connaissance d'autres langues est une donnée positive.

Etre en possession d'un certificat de sécurité « très secret » ou être disposé à subir une enquête de sécurité et ceci avec obligation d'obtenir un résultat positif, à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service.

F. Description du profil pour un cadre détaché niveau A dans un département administratif auprès de l'OCAM

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard de la menace en Belgique ou envers des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar zijn van niveau A van een steundienst

In staat zijn personeel te motiveren tot groepswork

De verantwoordelijkheid kunnen opnemen voor een departement

Beschikbaar zijn

Zin voor orde en initiatief

Goede mondelinge – en schriftelijke vaardigheden bezitten

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Elementaire kennis in het gebruik van een PC en de software Office (Word, Excel, Access)

Degelijke kennis van de tweede taal bezitten

E. Profielbeschrijving voor gedetacheerd bediende niveau C in een operationeel departement

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel twee operationele departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

2. Functiebeschrijving :

Werkt als operationeel of als administratief medewerker in een departement en behandelt operationele dossiers.

Staat, onder de verantwoordelijkheid van een expert of een analist niveau 1, in voor de inzameling, ordening, inbreng en het actualiseren van documentatie gegevens in het geautomatiseerd OCAD netwerk.

Neemt deel aan de dag permanentie beurtrol.

Neemt deel aan de behandeling van de correspondentie en kan belast worden met estafette diensten.

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar van niveau C of operationeel politie ambtenaar van niveau C (inspecteur) zijn in een van de steundiensten.

Belg zijn en het genot over de burgerlijke en politieke rechten hebben.

Interesse tonen voor het fenomeen terrorisme en de wereldactualiteit.

Zelfstandig kunnen werken.

Discretie is een absolute vereiste.

Beschikbaar zijn/Bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE- en nachtwerk.

Zin voor orde en initiatief.

In het bezit van een rijbewijs niveau B voor het eventueel uitvoeren van estafette diensten.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Goede kennis in het gebruik van de geïnformatiseerde politie applicaties en de software Office (Word, Excel, Access).

Bereid tot aanleren van het gebruik van de gespecialiseerde documentatie databank OCAD.

Degelijke kennis van de tweede landstaal.

Kennis van bijkomende talen zijn een positief gegeven.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat « zeer geheim » of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

F. Profielbeschrijving voor gedetacheerd beleidsmedewerker niveau A in een administratief departement bij OCAD

1. Werkomgeving :

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van de dreiging in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle qu'il existe momentanément, à côté d'une cellule d'appui administrative et logistique pour la Direction, deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction

En tant que cadre administratif et stratégique dans le département administration et logistique, il travaille sous l'autorité directe du directeur de l'OCAM.

Il a comme tâche principale la co-responsabilité concernant les dispositions administratives et budgétaires dans le secrétariat de direction de l'OCAM.

Il assure également les contacts avec les services d'appui, concernant les problèmes personnels et administratifs en matière financière et logistique.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire du niveau A d'un service d'appui.

Formé et familiarisé avec la méthodologie concernant l'administration pure, de même qu'avec l'administration budgétaire et financière des services publics.

Etre Belge et jouir des droits civils et politiques.

Avoir une méthodologie de travail analytique et structurée et pouvoir travailler d'une manière autonome.

La discrétion est une condition absolue.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service durant le week-end ou la nuit.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

4. Compétences particulières exigées

Connaissance avancée de l'usage des applications informatiques policières et du logiciel Office (Word, Excel, Access).

La connaissance d'une autre langue que la langue maternelle (français, néerlandais, anglais, allemand, italien, espagnol...) est un plus.

Etre en possession d'un certificat de sécurité « très secret » ou être disposé à subir une enquête de sécurité, avec l'obligation d'obtenir un résultat positif, à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service.

G. Description du profil pour un collaborateur détaché ICT de niveau A dans un département administratif de l'OCAM

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard de la menace en Belgique ou envers des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle, qu'il existe momentanément à côté d'une cellule d'appui administrative et logistique pour la Direction, deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction

Travaille directement en tant que gestionnaire technique (conseiller-ICT) sous l'autorité du Directeur de l'OCAM.

Est responsable, en collaboration avec les gestionnaires fonctionnels de la continuité, de l'actualisation et de développement ultérieur du réseau informatisé « stand alone » de l'OCAM.

Est également responsable du développement de nouvelles applications, tant de la base de données propre que de réseaux de communication avec les services d'appui et tout autre correspondant.

Il est chargé de la gestion, de l'implémentation et du support des serveurs Windows XP, des postes de travail et des différents LAN.

Il est chargé des mesures de sécurité du système informatique et des contacts avec les fournisseurs sur le plan technique.

Il fournit l'assistance et les conseils techniques aux collaborateurs internes et aux clients.

Il assure le relais avec, entre autres, la Police fédérale et les autres services d'appui en ce qui concerne les problèmes informatiques.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel naast een administratieve en logistieke steuncel voor de directie, twee operationele departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

2. Functie beschrijving :

Als administratief en strategisch beleidsmedewerker in het departement administratie en logistiek werkt hij onder het rechtstreekse gezag van de Directeur OCAD.

Als hoofdtaak heeft hij de medeverantwoordelijkheid betreffende de administratieve en budgettaire voorzieningen in het directiesecretariaat van OCAD.

Staat eveneens in voor de contacten met de steundiensten, omtrent allerhande administratieve en financiële personeel- en logistieke problemen.

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar zijn van niveau A van een steundienst.

Onderlegd in en vertrouwd zijn met de methodiek betreffende de zuivere administratie, alsook met budgettaire en financiële administratie, van openbare diensten.

Belg zijn en het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten.

Analytische en gestructureerde werkmethode en zelfstandig kunnen werken.

Discretie is een absolute vereiste.

Beschikbaar zijn en bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE en nachtwerk.

Zin voor orde en initiatief.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Gevorderde kennis in het gebruik van de geïnformatiseerde politie applicaties en de software Office (Word, Excel, Access).

De kennis van een andere taal dan de moedertaal (Frans, Nederlands, Engels, Duits, Italiaans, Spaans...) strekt tot aanbeveling.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat "zeer geheim" of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

G. Profielbeschrijving voor gedetacheerd ICT -medewerker niveau A in een administratief departement bij OCAD

1. Werkomgeving :

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van de dreiging in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel naast een administratieve en logistieke steuncel voor de directie, twee operationele departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

2. Functiebeschrijving :

Werkt als technisch beheerder (ICT-adviseur) rechtstreeks onder het gezag van de Directeur OCAD.

Staat, in samenwerking met de functionele beheerders in voor de continuïteit, de actualisering en de verdere ontwikkeling van het «stand alone» geautomatiseerd OCAD datanetwerk.

Is eveneens verantwoordelijk voor de ontwikkeling van nieuwe applicaties, zowel van de eigen databank, als betreffende de communicatienetwerken met de deelnemende diensten en andere correspondenten.

Zorgt voor het beheer, de implementatie en support van Windows XP servers en werkstations en van de verschillende LAN's.

Zorgt voor de veiligheidsmaatregelen van het hele systeem. Verzorgt de contacten met leveranciers op technisch vlak.

Levert technische bijstand en advies aan de interne medewerkers en klanten.

Fungeert als tussenpersoon met onder meer de Federale Politie en de andere deelnemende diensten, wat betreft informatica problemen.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire de niveau A d'un service d'appui. Détenteur d'un diplôme de licencié, de docteur et master en informatique, d'ingénieur civil ou industriel ou autres titres reconnus équivalents dans le domaine de l'informatique ou des sciences de l'informatique.

Etre Belge et jouir des droits civils et politiques.

Montrer de l'intérêt pour le phénomène du terrorisme.

Avoir une méthodologie de travail analytique et structurée et pouvoir travailler de manière autonome.

Avoir la connaissance approfondie de l'environnement réseau comme Windows Enterprise, Windows XP, TCP/IP, ISDN...

La discrétion est une condition absolue.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service le week-end et la nuit. Sens de l'ordre et de l'initiative.

4. Compétences particulières exigées :

Connaissance exigée de l'utilisation des applications informatiques les plus courantes et du logiciel « MS Office » (Word, Excel, Access) et du logiciel pour bases de données : Oracle,....

Contribuer au développement des applications informatiques spécifiques pour l'OCAM.

Apprendre l'utilisation de la banque de données de la documentation spécialisée la base de l'OCAM.

Connaissance sérieuse de la deuxième langue nationale. La connaissance, essentiellement de l'anglais technique, est une donnée positive.

Etre en possession d'un certificat de sécurité « très secret » ou être disposé à subir une enquête de sécurité avec obligation d'un résultat positif, à défaut de quoi, cela signifierait un motif d'exclusion pour le service

H. Description du profil pour un employé détaché – chauffeur niveau C auprès de l'OCAM

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard de la menace en Belgique ou envers des personnes ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle, qu'il existe momentanément à côté d'une cellule d'appui administrative et logistique pour la Direction, deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction :

L'intéressé s'occupe des missions de transport de la direction et du transport du personnel de l'OCAM et assure également l'exécution de services estafettes dans tout le pays.

Il participe au traitement de la correspondance et est responsable de l'administration et de l'entretien de premier niveau du parc automobile de l'OCAM.

Il fournit l'aide administrative concernant les problèmes logistiques et assiste le responsable de la sécurité de l'OCAM sur le plan logistique et administratif.

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire de niveau C d'un service d'appui.

Avoir la nationalité belge et jouir des droits civils et politiques.

Avoir des aptitudes très sérieuses en tant que chauffeur et pouvoir travailler en autonomie.

Avoir un bon sens d'orientation.

La discrétion est une condition absolue.

Etre disponible et être disposé à effectuer des prestations de service le week-end et la nuit.

Sens de l'ordre et de l'initiative.

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar zijn van niveau A van een steundienst. Houder van een diploma van licentiaat, doctor of master informatica, burgerlijk of industrieel ingenieur of van andere evenwaardige, erkende titels in het domein van de informatica of de computerwetenschappen.

Belg zijn en het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten.

Interesse hebben voor het fenomeen terrorisme.

Analytische en gestructureerde werkmethode en zelfstandig kunnen werken.

Grondige kennis van netwerkomgevingen zoals Windows Enterprises, Windows XP, TCP/IP, ISDN...

Discretie is een absolute vereiste.

Beschikbaar zijn / Bereid zijn tot het verrichten van WE- en nachtwerk Zin voor orde en initiatief.

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Gevorderde kennis in het gebruik van de meest gangbare computerapplicaties en de software « MS Office » (Word, Excel, Access) evenals de software voor databanken zoals; Oracle,....

Bijdragen tot de ontwikkeling van de specifieke informatica applicatie voor OCAD

Aanleren van het gebruik van de gespecialiseerde documentatie databank OCAD.

Degelijke kennis van de tweede landstaal. Kennis van, voornamelijk technisch Engels, zijn een positief gegeven.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat "zeer geheim" of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

H. Profielbeschrijving voor gedetacheerd bediende–bestuurder voor OCAD van niveau C

1. Werkomgeving :

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van de dreiging in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel naast een administratieve en logistieke steuncel voor de directie, twee operationele departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamistische terrorisme).

2. Functiebeschrijving :

Betrokkene verzorgt de transport opdrachten van de directie en het vervoer van personeel van OCAD. Staat eveneens in voor het uitvoeren van estafette diensten in gans het land.

Neemt deel aan de behandeling van de correspondentie. Is verantwoordelijk voor de administratie en het onderhoud van het eerste niveau van het OCAD wagenpark.

Levert administratieve hulp betreffende logistieke problemen. Staat de veiligheidsverantwoordelijke van de OCAD bij op logistiek en administratief vlak.

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar van niveau C zijn vanuit een steundienst.

De Belgische nationaliteit bezitten en het genot hebben van de burgerlijke en politieke rechten.

Zeer degelijke vaardigheden als chauffeur hebben en zelfstandig kunnen werken.

In bezit zijn van een goed oriëntatie vermogen.

Discretie is een absolute vereiste.

Beschikbaar zijn en bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE- en nachtwerk.

Zin voor orde en initiatief.

4. Compétences particulières exigées

Connaissance élémentaire de l'usage d'un PC et du software "MS Office" (Word, Excel, Access).

Des notions de la deuxième langue sont un plus.

Etre en possession d'un certificat de sécurité "très secret" ou être disposé à subir une enquête de sécurité avec un résultat positif, sinon cela signifie une cause d'exclusion du service.

I. Description du profil pour un employé détaché de niveau B dans un département

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard de faits en Belgique ou envers des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est répartie en départements.

2. Description de la fonction

Fonctionne en tant que collaborateur opérationnel ou administratif dans un département et traite les dossiers opérationnels.

Assure, sous de la responsabilité d'un niveau A, d'un expert ou d'un analyste de niveau A, la collecte, le classement, l'introduction et l'actualisation des données de la documentation dans le réseau informatisé de l'OCAM

Participe au rôle de permanence de jour.

Participe au traitement de la correspondance IN — OUT

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire de niveau B ou fonctionnaire de police opérationnel de niveau B (inspecteur principal) dans un des services d'appui

Etre Belge et jouir de ses droits civils et politiques

Montrer de l'intérêt pour le phénomène terrorisme et l'actualité mondiale.

Pouvoir travailler indépendamment

La discrétion est une condition absolue

Etre disponible/Etre prêt à des services sporadiques de W-E et de nuit

Sens de l'ordre et de l'initiative

Détenir un permis de conduire niveau B pour l'exécution éventuelle de services estafettes

4. Compétences particulières exigées

Bonne connaissance de l'usage des applications informatiques policières et du logiciel Office (Word, Excel, Access)

Etre disposé à apprendre l'usage de la banque de données de la documentation spécialisée de l'OCAM.

Connaissance sérieuse de la deuxième langue

La connaissance d'autres langues est une donnée positive

Etre en possession d'un certificat de sécurité « très secret » ou être disposé à subir une enquête de sécurité et ceci avec obligation d'obtenir un résultat positif, à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service.

J. Description du profil pour un employé détaché de niveau D dans un département

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard de faits en Belgique ou envers des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est répartie en départements

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Elementaire kennis in het gebruik van een PC en de software Office (Word, Excel, Access).

Noties van de tweede taal strekken tot aanbeveling.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat « zeer geheim » of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

I. Profielbeschrijving van gedetacheerd bediende niveau B in een departement

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is onderverdeeld departementen.

2. Functiebeschrijving :

Werkt als operationeel of als administratief medewerker in een departement en behandelt operationele dossiers.

Staat, onder de verantwoordelijkheid van een niveau A, een expert of een analist niveau A, in voor de inzameling, ordening, inbreng en het actualiseren van documentatie gegevens in het geautomatiseerd OCAD netwerk

Neemt deel aan de dag permanentie beurtrol.

Neemt deel aan de behandeling van de correspondentie IN — OUT

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar van niveau B of operationeel politie ambtenaar van niveau B (hoofdinspecteur) zijn in een van de steundiensten

Belg zijn en het genot over de burgerlijke en politieke rechten hebben

Interesse tonen voor het fenomeen terrorisme en de wereldactualiteit.

Zelfstandig kunnen werken

Discretie is een absolute vereiste.

Beschikbaar zijn/Bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE-en nachtwerk

Zin voor orde en initiatief

In het bezit van een rijbewijs niveau B voor het eventueel uitvoeren van estafette diensten

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Goede kennis in het gebruik van de geïnformatiseerde politie applicaties en de software Office (Word, Excel, Access)

Bereid tot aanleren van het gebruik van de gespecialiseerde documentatie databank OCAD

Degelijke kennis van de tweede landstaal.

Kennis van bijkomende talen zijn een positief gegeven

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat « zeer geheim » of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

J. Profielbeschrijving voor gedetacheerd bediende niveau D in een departement

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAD) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

De werkorganisatie bij OCAD is onderverdeeld departementen.

2. Description de la fonction

Fonctionne en tant que collaborateur opérationnel ou administratif dans un département et traite les dossiers opérationnels.

Assure, sous de la responsabilité d'un niveau A, d'un expert ou d'un analyste de niveau A, la collecte, le classement, l'introduction et l'actualisation des données de la documentation dans le réseau informatisé de l'OCAM

Participe au traitement de la correspondance IN — OUT et peut être chargé du service estafette

3. Profil souhaité

Etre agent statutaire de niveau D dans un des services d'appui

Etre Belge et jouir de ses droits civils et politiques

La discrétion est une condition absolue

Etre disponible/ Etre prêt à des services sporadiques de W-E et de nuit

Sens de l'ordre et de l'initiative

Détenir un permis de conduire niveau B pour l'exécution éventuelle de services estafettes

4. Compétences particulières exigées

Bonne connaissance de l'usage des applications informatiques politiques et du logiciel Office (Word, Excel, Access)

Etre disposé à apprendre l'usage de la banque de données de la documentation spécialisée de l'OCAM.

Connaissance élémentaire de la deuxième langue

La connaissance d'autres langues est une donnée positive

Etre en possession d'un certificat de sécurité « très secret » ou être disposé à subir une enquête de sécurité et ceci avec obligation d'obtenir un résultat positif, à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

Donné à Bruxelles, le 23 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
G. VERHOFSTADT

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre des Finances,
D. REYNDERS

La Ministre du Budget,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAEEL

Le Ministre des Affaires étrangères,
K. DE GUCHT

Le Ministre de la Défense,
A. FLAHAUT

Le Ministre de la Mobilité,
R. LANDUYT

2. Functiebeschrijving :

Werkt als operationeel of als administratief medewerker in een departement en behandelt operationele dossiers.

Staat, onder de verantwoordelijkheid van een niveau A, een expert of een analist niveau A, in voor de inzameling, ordening, inbreng en het actualiseren van documentatie gegevens in het geautomatiseerd OCAD netwerk

Neemt deel aan de behandeling van de correspondentie IN — OUT en kan belast worden met estafette diensten

3. Gewenst profiel :

Statutair ambtenaar van niveau D zijn in een van de steundiensten Belg zijn en het genot over de burgerlijke en politieke rechten hebben Discretie is een absolute vereiste.

Beschikbaar zijn / Bereid zijn tot het sporadisch verrichten van WE- en nachtwerk

Zin voor orde en initiatief

In het bezit van een rijbewijs niveau B voor het eventueel uitvoeren van estafette diensten

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Goede kennis in het gebruik van de geïnformatiseerde politie applicaties en de software Office ' (Word, Excel, Access)

Bereid tot aanleren van het gebruik van de gespecialiseerde documentatie databank OCAD

Basis kennis van de tweede landstaal.

Kennis van bijkomende talen zijn een positief gegeven

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat « zeer geheim » of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Gegeven te Brussel, 23 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
G. VERHOFSTADT

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Financiën,
D. REYNDERS

De Minister van Begroting,
Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAEEL

De Minister van Buitenlandse Zaken,
K. DE GUCHT

De Minister van Landsverdediging,
A. FLAHAUT

De Minister van Mobiliteit,
R. LANDUYT

Annexe 4 à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace

Description de la fonction de Directeur et de Directeur adjoint de l'OCAM

1. Cadre de travail

L'Organe de Coordination pour l'Analyse de la Menace (OCAM) est un organe créé par la loi du 10 juillet 2006 relative à l'analyse de la menace et est placé sous l'autorité des Ministres de l'Intérieur et de la Justice; il est chargé de l'analyse et de l'évaluation des renseignements nécessaires pour la prise de mesures de Police administrative et/ou judiciaire et ce à l'égard des faits en Belgique ou contre des ressortissants ou intérêts belges à l'étranger.

Bijlage 4 bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse

Functiebeschrijving voor de directeur en de adjunct directeur van OCAM

1. Werkomgeving

Het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse (OCAM) is een orgaan opgericht door de wet van 10 juli 2006 betreffende de analyse van de dreiging en staat onder het gezag van de Ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie; het is belast met het analyseren en het evalueren van de inlichtingen, noodzakelijk voor het nemen van maatregelen van Bestuurlijke en/of Gerechtelijke Politie en dit ten aanzien van daden in België of tegen Belgische personen of Belgische belangen in het buitenland.

L'organisation du travail au sein de l'OCAM est telle qu'il existe momentanément, à côté d'une cellule d'appui administrative et logistique pour la Direction, deux départements opérationnels (le département 1 pour le terrorisme et européen et le département 2 responsable pour le terrorisme islamiste et oriental).

2. Description de la fonction

Le directeur et le directeur adjoint sont responsables de la gestion générale de l'OCAM. Ceci comprend les tâches suivantes :

l'établissement d'un plan de gestion décrivant les missions et les objectifs;

l'organisation de la méthode de travail et d'un programme de travail détaillé dans un règlement;

l'administration quotidienne du personnel avec le souci du maintien de tous les droits statutaires originaux de chacun des membres du personnel détaché;

la responsabilité de la rédaction des analyses ponctuelles et stratégiques;

l'évaluation annuelle des membres du personnel;

l'échange de renseignements entre l'OCAM et ses correspondants;

la participation et la représentation l'OCAM lors de réunions en Belgique et à l'étranger sur le terrorisme.

3. Profil souhaité

Etre nommé comme magistrat et être titulaire d'un diplôme de licencié, master ou de docteur en Droit

Avoir atteint l'âge de 35 ans

Avoir une expérience utile de cinq ans minimum au regard des missions imposées à l'OCAM

La discrétion absolue est indispensable

Un sens sérieux pour l'ordre et l'initiative

Capacités verbale et écrite exemplaires

Des capacités d'analyse et de synthèse sont une absolue nécessité

Montrer de l'intérêt pour la situation géopolitique et l'actualité mondiale

4. Compétences particulières exigées

Connaissance élémentaire de l'usage d'un PC et du software "MS Office" (Word, Excel, Access)

La connaissance d'une autre langue que la langue maternelle (français, néerlandais, anglais, allemand, italien, espagnol...) est un plus.

Etre en possession d'un certificat de sécurité "TRES SECRET" ou être disposé à subir une enquête de sécurité avec un résultat positif à défaut de quoi cela signifierait un motif d'exclusion pour le service

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 23 janvier 2007 relatif au personnel de l'Organe de coordination pour l'analyse de la menace.

Donné à Bruxelles, le 23 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Premier Ministre,
G. VERHOFSTADT

La Ministre de la Justice,
Mme L. ONKELINX

Le Ministre des Finances,
D. REYNDERS

La Ministre du Budget,
Mme F. VAN DEN BOSSCHE

Le Ministre de l'Intérieur,
P. DEWAELE

Le Ministre des Affaires étrangères,
K. DE GUCHT

Le Ministre de la Défense,
A. FLAHAUT

Le Ministre de la Mobilité,
R. LANDUYT

De werkorganisatie bij OCAD is derwijze, dat er momenteel twee departementen zijn. (departement 1 behandelt het Westers en Europese terrorisme en departement 2 is verantwoordelijk voor het Oosters en islamitische terrorisme).

2. Functiebeschrijving :

De directeur en de adjunct directeur zijn verantwoordelijk voor de algemene leiding van OCAD. Dit houdt volgende deeltaken in :

Opstellen van een beleidsplan, waarin de opdrachten evenals de beoogde doelstellingen in detail worden vermeld;

Organisatie van de werkmethode en een gedetailleerd werkprogramma in een reglement;

Dagelijks beheer van het personeel met respect voor het behoud van alle, oorspronkelijke statutaire rechten van elk gedetacheerd personeelslid;

Verantwoordelijkheid over de opgestelde, punctuele en strategische analyse verslagen;

Jaarlijkse evaluatie van de personeelsleden;

Verzorgen van de uitwisseling van inlichtingen tussen OCAD en zijn correspondenten zoals beschreven in het uitvoeringsbesluit van de wet;

Deelnemen aan en het OCAD vertegenwoordigen bij vergaderingen in binnen – en buitenland over terrorisme.

3. Gewenst profiel :

Benoemd zijn tot magistraat en in het bezit zijn van een diploma van licentiaat, master of van doctor in de rechten

De leeftijd van 35 jaar bereikt hebben

Een nuttige ervaring van minimum vijf jaar hebben in de aan OCAD opgelegde opdrachten

Absolute discretie is onontbeerlijk

Een doorgedreven zin voor orde en initiatief

Voorbeeldige mondelinge en schriftelijke vaardigheden bezitten

Analyse en synthese bekwaamheden zijn een absolute noodzaak

Interesse vertonen voor de geopolitieke toestand en de wereld actualiteit

4. Vereiste bijzondere bekwaamheden :

Elementaire kennis bezitten in het gebruik van een PC en de software Office (Word, Excel, Access)

De kennis van een andere taal dan de moedertaal (Frans, Nederlands, Engels, Duits, Italiaans, Spaans...) strekt tot aanbeveling.

In het bezit zijn van een veiligheidscertificaat « ZEER GEHEIM » of bereid zijn hiertoe een veiligheidsonderzoek te ondergaan en dit met verplicht positief resultaat, zoniet betekent dit een grond van uitsluiting voor de bediening.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 23 januari 2007 betreffende het personeel van het Coördinatieorgaan voor de dreigingsanalyse.

Gegeven te Brussel, 23 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Eerste Minister,
G. VERHOFSTADT

De Minister van Justitie,
Mevr. L. ONKELINX

De Minister van Financiën,
D. REYNDERS

De Minister van Begroting,
Mevr. F. VAN DEN BOSSCHE

De Minister van Binnenlandse Zaken,
P. DEWAELE

De Minister van Buitenlandse Zaken,
K. DE GUCHT

De Minister van Landsverdediging,
A. FLAHAUT

De Minister van Mobiliteit,
R. LANDUYT