

FEDERALE OVERHEIDSDIENST
PERSONEEL EN ORGANISATIE

[C – 2014/02030]

19 APRIL 2014. — Koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid

VERSLAG AAN DE KONING

Dit besluit heeft als doel het mandaatsysteem te dynamiseren en responsabiliseren. Het moet er ook voor zorgen dat de mandaten effectief geëvalueerd worden en dat hun innoverende inbreng maximaal benut wordt.

Daartoe worden een aantal principes die reeds werden ingevoerd in de loopbaan van de ambtenaren die behoren tot het federaal administratief openbaar ambt, nu ook ingevoerd voor de houders van de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid :

Selectie

De kandidaten leggen een eerste computergestuurde en uitsluitende assessmentproef af die de generieke managementcompetentie meet. Deze proef is aangepast aan het niveau van de te begeven functie.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor deze proef wordt gedurende een periode van zes maanden uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Bij slagen wordt er echter vrijstelling van deze proef toegekend voor elke andere management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

De houders van een management- of een staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau krijgen eveneens een vrijstelling voor deze proef.

De methodologie voor de computergestuurde assessmentproeven en voor de mondelinge proef worden bepaald en de toepassing ervan gecontroleerd door de gedelegeerd bestuurder van SELOR.

Tot slot wordt de verplichting om plaatsvervangers te voorzien van de leden van de selectiecommissie geschrapt wegens overbodig.

Evaluatie :

Net zoals de andere ambtenaren, worden de houders van een managementfunctie jaarlijks geëvalueerd.

Deze evaluatie loopt uit op vier mogelijke eindvermeldingen : "uitstekend", "voldoet aan de verwachtingen", "te ontwikkelen" of "onvoldoende" in plaats van 2 voordien : "goed" of "onvoldoende".

Twee van deze vermeldingen verschillen van de vermeldingen welke kunnen toegekend worden aan de "gewone" personeelsleden van niveau A, B, C of D.

Zo is er hier gekozen voor de vermelding "uitstekend" in plaats van "uitzonderlijk" en voor de vermelding "te ontwikkelen" in plaats van "te verbeteren".

De evaluatie van een mandaathouder wordt besloten met de vermelding "uitstekend" als uit deze evaluatie blijkt dat de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan grotendeels werden verwezenlijkt en dat sommige van deze doelstellingen overtroffen werden.

De vermelding "uitzonderlijk" wordt toegekend aan het personeelslid dat aan vier criteria voldoet welke toelaten om te stellen dat de benaming "uitzonderlijk" terecht is :

- 1° Het personeelslid heeft niet alleen al zijn prestatiedoelstellingen gerealiseerd maar heeft die in meerdere domeinen ook overtroffen;
- 2° Het personeelslid heeft zijn competenties ontwikkeld ver boven de gewone eisen die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze uit te oefenen;
- 3° Het personeelslid heeft meer dan gemiddeld bijgedragen tot de teamprestaties;
- 4° Het personeelslid was uitermate beschikbaar voor de gebruikers van de dienst.

Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden kan de vermelding "uitzonderlijk" enkel worden toegekend als bovendien alle evaluaties wel degelijk zijn uitgevoerd binnen de vastgestelde termijnen en overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit, en dat deze evaluator een echte leader van zijn team is gebleken, die het team ertoe kan brengen zijn doelstellingen te overtreffen

De evaluatie van een mandaathouder wordt besloten met de vermelding "te ontwikkelen" als uit de evaluatie blijkt dat de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan slechts gedeeltelijk zijn verwezenlijkt.

SERVICE PUBLIC FEDERAL
PERSONNEL ET ORGANISATION

[C – 2014/02030]

19 AVRIL 2014. — Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale

RAPPORT AU ROI

Cet arrêté a comme objectif de dynamiser et responsabiliser le système des mandats. Il veille également à rendre leur évaluation effective et à maximaliser leur apport innovateur.

En outre, un certain nombre de principes déjà introduits dans la carrière des agents de la fonction publique fédérale administrative sont également mis en place pour les titulaires de fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale :

Sélection

Les candidats passent une première épreuve d'assessment informatisée éliminatoire, qui mesure les compétences de management générale. Cette épreuve est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir.

La non réussite de cette épreuve entraîne, pour une durée de six mois, l'impossibilité pour le candidat de participer à une épreuve similaire ou à une épreuve d'un niveau supérieur.

Par contre, en cas de réussite de cette épreuve, le candidat obtient une dispense valable pour toute autre fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Les titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur sont également dispensés de cette épreuve.

La méthodologie pour l'épreuve d'assessment informatisée et pour l'épreuve orale ainsi que leur application sont définies et contrôlées par l'administrateur délégué du SELOR.

Enfin, l'obligation de prévoir des suppléants aux membres de la commission de sélection a été supprimée, celle-ci étant superflue.

Evaluation :

Tout comme les autres agents, les titulaires de fonctions de management seront évalués annuellement.

Cette évaluation peut désormais donner lieu à quatre mentions d'évaluation possibles : « excellent », « répond aux attentes », « à développer » ou « insuffisant », au lieu de deux précédemment : « bon » ou « insuffisant ».

Deux de ces mentions diffèrent des mentions attribuées aux membres du personnel "ordinaire" de niveau A, B, C ou D.

Il a, en effet, été opté pour la mention "excellent", au lieu de "exceptionnel", et pour la mention "à développer", au lieu de "à améliorer".

L'évaluation d'un mandataire se conclut par la mention "excellent" lorsqu'il ressort de cette évaluation que la majorité des objectifs fixés dans le contrat d'administration et le plan d'administration ont été atteints et que certains de ces objectifs ont été dépassés.

La mention "exceptionnel" est attribuée au membre du personnel qui répond à quatre critères permettant de justifier cette appellation "exceptionnel" :

- 1° Le membre du personnel n'a pas seulement réalisé tous ses objectifs de prestation, mais il les a dépassés dans de nombreux domaines;
- 2° Le membre du personnel a développé ses compétences significativement au-delà des simples exigences nécessaires à exercer sa fonction de manière satisfaisante;
- 3° Le membre du personnel a contribué bien davantage que la moyenne aux prestations de l'équipe;
- 4° Le membre du personnel a été particulièrement disponible à l'égard des usagers du service

Lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, la mention "exceptionnel" ne peut lui être attribuée que si, en outre la totalité des évaluations ont été réalisées endéans les délais impartis et conformément aux dispositions de l'arrêté royal et si l'agent s'est révélé un vrai leader de son équipe, entraînant celle-ci à dépasser ses objectifs.

L'évaluation d'un mandataire se conclut par la mention "à développer", lorsqu'il ressort de cette évaluation que les objectifs fixés dans le contrat d'administration et le plan d'administration n'ont été atteints que partiellement.

Om de vermelding "te verbeteren" te krijgen heeft een "gewoon" personeelslid :

- 1° ofwel maar tussen de 50 en 70 % van zijn prestatiedoelstellingen gerealiseerd;
- 2° ofwel de competenties die noodzakelijk zijn om zijn functie op een bevredigende wijze te kunnen blijven uitoefenen niet ontwikkeld terwijl het die doelstelling kreeg toegewezen tijdens het planningsgesprek;
- 3° ofwel was het personeelslid weinig beschikbaar voor de gebruikers van de dienst.

De bijdrage tot de teamprestaties wordt beoordeeld als een verzachtend element. Ze kan echter op zich de vermelding "te verbeteren" rechtvaardigen als het niet-nakomen van dat criterium van dien aard is dat het de goede werking of het imago van de dienst ernstig schaadt.

Als het een personeelslid betreft dat belast is met de evaluatie van andere personeelsleden wordt, behalve als de vermelding "onvoldoende" zich opdringt, de vermelding "te verbeteren" ambtshalve toegekend als minder dan 90 % van de evaluaties zijn uitgevoerd, of als de evaluaties buiten de vastgestelde termijnen of niet overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit zijn uitgevoerd.

De te behalen doelstellingen voor een mandaathouder zijn dus duidelijk verschillend van die van de andere personeelsleden en deze beide vermeldingen dekken ook duidelijk een andere lading.

De criteria om deze vermeldingen toe te kennen zijn verduidelijkt in het besluit.

Als de doelstellingen slechts gedeeltelijk behaald zijn, dan wordt de vermelding "te ontwikkelen" toegekend. Deze vermelding dient toegekend te worden als duidelijk blijkt dat de doelstellingen niet volledig behaald werden, maar toch gedeeltelijk. Deze vermelding betekent dat er nog werk aan de winkel is.

Als de meeste van de doelstellingen behaald zijn, dan wordt de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" toegekend. Deze vermelding dient toegekend te worden als duidelijk blijkt dat een groot deel van de doelstellingen, zelfs de meeste ervan, werden behaald. Dit komt overeen met wat kan verwacht worden van de mandaathouder, rekening houdende met alle factoren die daar een rol kunnen spelen in het behalen of niet van de gestelde doelstellingen.

Als grotendeels de doelstellingen behaald zijn, dan wordt de vermelding "uitstekend" toegekend. Deze vermelding dient toegekend te worden als duidelijk blijkt dat het overgrote deel van de doelstellingen werd behaald en dat er daarenboven ook sommige doelstellingen werden overtroffen.

Een houder van een managementfunctie kan, mits een specifieke motivering, een voor hem minder gunstige vermelding worden toegekend dan deze die zou worden toegekend met toepassing van de criteria gebaseerd op het behalen van de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst of het bestuursplan. Dit kan indien uit de evaluatie blijkt :

- dat de houder van de managementfunctie slechts een kleine persoonlijke bijdrage heeft geleverd aan het bereiken van de doelstellingen in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de managementfunctie worden gepreciseerd of
- dat de feitelijke elementen besproken tijdens het overleg een negatieve weerslag hebben op de uitoefening van de managementfunctie.

Met "feitelijke elementen" wordt bedoeld problemen met betrekking tot ethiek, deontologie, onredelijk gedrag, gebrek aan loyaleit, ...

Deze vaststellingen en elementen dienen aan bod gekomen te zijn op het overleg en de geëvalueerde dient de mogelijkheid te krijgen om hierop te reageren. Deze reactie dient opgenomen te worden in het evaluatieverslag.

Het besluit introduceert eveneens enkele bijkomende verduidelijkingen, naar analogie met de bepalingen die ontwikkeld werden voor de evaluatie van de personeelsleden van de federale overheid :

- De verlopen of afwezigheden van meer dan 30 werkdagen hebben een schorsend effect op de evaluatieperiode;
- Het model van het beschrijvend evaluatieverslag zal worden vastgelegd bij ministerieel besluit;
- Het beroepsorgaan beslist niet meer, maar geeft een advies.

Einde van het mandaat, hernieuwing, verlenging en tijdelijke vervanging

Indien de houder van een managementfunctie minimaal de eindvermelding "voldoet aan de verwachtingen" verkrijgt, bekomt deze een hernieuwing van het mandaat.

Een tweede mandaat of volgende hernieuwing is enkel mogelijk met het behalen van een eindvermelding "uitstekend".

Pour obtenir la mention "à améliorer", il faut qu' un membre du personnel "ordinaire" :

- 1° soit n'ait réalisé qu'entre 50 et 70 % de ses objectifs de prestation;
- 2° soit n'ait pas avoir développé les compétences nécessaires pour pouvoir continuer à exercer sa fonction de manière satisfaisante alors que cet objectif lui avait été assigné lors de l'entretien de planification;
- 3° soit ait été peu disponible à l'égard des usagers du service.

La contribution aux prestations de l'équipe est appréciée comme un élément aggravant ou atténuant. Elle peut toutefois à elle seule justifier la mention « à améliorer » si les manquements à ce critère sont de telle nature qu'ils nuisent gravement au bon fonctionnement ou à l'image du service.

S'il s'agit d'un membre du personnel chargé de l'évaluation d'autres membres du personnel, sauf si la mention « insuffisant » s'impose, la mention « à améliorer » est d'office attribuée si moins de 90 % des évaluations ont été réalisées ou si les évaluations ont été réalisées hors des délais impartis ou de manière non conforme aux dispositions de l'arrêté royal.

Les objectifs à atteindre pour un mandataire sont donc clairement différents de ceux qui sont fixés pour les autres membres du personnel et ces deux mentions se situent donc clairement à un autre niveau.

Les critères d'attribution de ces mentions sont explicités dans l'arrêté.

Si les objectifs n'ont été atteints que partiellement, la mention "à développer" est attribuée. Cette mention doit être attribuée lorsqu'il appert clairement que les objectifs n'ont pas été complètement atteints, mais qu'ils l'ont quand même été en partie. Cette mention signifie qu'il y a encore du chemin à faire.

Si la plupart des objectifs ont été réalisés, la mention "répond aux attentes" est attribuée. Cette mention doit être attribuée lorsqu'il appert clairement qu'une grande partie des objectifs, et même la plupart d'entre eux, ont été atteints. Cela correspond à ce que l'on peut attendre d'un mandataire, tenant compte de l'ensemble des facteurs pouvant jouer un rôle dans l'atteinte ou la non-atteinte des objectifs fixés.

Lorsque la majorité des objectifs ont été atteints, la mention "excellent" est attribuée. Cette mention doit être attribuée lorsqu'il appert clairement que la grosse majorité des objectifs a été atteinte et, qu'en outre, certains de ces objectifs ont même été dépassés.

Il peut être attribué au titulaire d'une fonction de management, moyennant une motivation spécifique, une mention moins favorable que celle qui lui aurait été reconnue en application des critères basés sur l'atteinte des objectifs précisés dans le contrat d'administration ou le plan d'organisation. Ceci est le cas s'il ressort de l'évaluation :

- que le titulaire de la fonction de management a seulement fourni une faible contribution personnelle à l'atteinte des objectifs dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction de management ou
- que les éléments de fait discutés durant la concertation ont eu un impact négatif sur l'exercice de la fonction de management.

Par « éléments de fait » il faut comprendre des problèmes d'éthique, de déontologie, de comportement déraisonnable, de manque de loyauté, ...

Ces constatations et éléments doivent être abordés durant la concertation et la possibilité doit être offerte à l'évalué d'y réagir. Cette réaction doit être reprise dans le rapport d'évaluation.

L'arrêté introduit également certaines précisions complémentaires, par analogie avec les dispositions qui ont été mises en place pour l'évaluation des membres du personnel de la fonction publique fédérale :

- Les congés et absences de plus de 30 jours ouvrables auront un effet suspensif sur la période d'évaluation;
- Le modèle du rapport d'évaluation descriptif sera fixé par arrêté ministériel;
- L'organe de recours ne décide plus, mais rend un avis.

Fin du mandat, renouvellement, prolongation et remplacement temporaire

Lorsque le titulaire d'une fonction de management obtient au moins la mention « répond aux attentes » lors de son évaluation finale, il obtient un renouvellement de son mandat.

Un deuxième mandat ou suivant renouvellement n'est possible que s'il obtient la mention « excellent ».

Er werd ingegaan op de opmerkingen van de Raad van State.

De houder van een managementfunctie waarvan de eindevaluatie afgesloten wordt met de vermelding "te ontwikkelen" kan geen nieuw mandaat krijgen. Als de betrokkene niet kan genieten van een beroepsinkomen of rustpensioen ontvangt hij een beëindigingsvergoeding.

Als de houder van de managementfunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt tijdens het mandaat, kan hij vragen zijn mandaat te verlengen tot het einde ervan, per maximale periode van een jaar. De verlengingsaanvraag wordt ingediend minstens 6 maanden voor de datum van de 65^e verjaardag of van het einde van de verlenging.

Er wordt een afwijking van aanvraagtermijn toegestaan aan de houders van managementfuncties die binnen minder dan 6 maanden na de inwerkingtreding van dit besluit de leeftijd van 65 jaar bereiken en deze die reeds de leeftijd van 65 jaar bereikt hebben en die op datum van inwerkingtreding van dit besluit in een verlenging van hun mandaat zitten.

Als een betrekking definitief vacant verklaard werd, kan de minister of de staatssecretaris voorzien in de tijdelijke vervanging van een houder van een managementfunctie. Hij kan dit doen door een andere houder van een managementfunctie of een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5, ermee te belasten dat mandaat uit te oefenen. Deze persoon maakt bij voorkeur deel uit van dezelfde openbare instelling van sociale zekerheid. In het geval van een managementfunctie -1 kan alleen over de verlenging worden beslist door de minister of de staatssecretaris op voordracht van de administrateur-generaal.

Er wordt tevens een bepaling toegevoegd in ditzelfde artikel, om een directiepremie voor een maximale duur van één jaar te voorzien voor de tijdelijke vervanger.

Voor de mandaathouders in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit, wordt onder "eerste mandaat" verstaan, het mandaat dat lopende is bij de inwerkingtreding van de eerste bestuursovereenkomst die afgesloten wordt na de inwerkingtreding van dit besluit.

We hebben de eer te zijn,

Sire,
Van Uwe Majesteit,
de zeer eerbiedige en
zeer getrouwe dienaars,
De Minister van Pensioenen,
A. DE CROO
De Minister van Sociale zaken,
Mevr. L. ONKELINX
De Minister van Middenstand,
Mevr. S. LARUELLE
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK
De Minister belast met Ambtenarenzaken,
K. GEENS
De Staatssecretaris voor Sociale zaken,
Ph. COURARD
De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,
H. BOGAERT

Raad Van State, afdeling Wetgeving

advies 53.504/2 van 3 juli 2013 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'

Op 6 juni 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 3 juli 2013. De kamer was samengesteld uit Yves KREINS, kamervoorzitter, Pierre VANDERNOOT en Martine BAGUET, staatsraden, Christian BEHRENDT, assessor, en Bernadette VIGNERON, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Yves DELVAL, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine BAGUET.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 3 juli 2013.

Il a été accédé aux remarques du Conseil d'Etat.

Le titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale se conclut par la mention « à développer » ne peut obtenir de nouveau mandat. S'il ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite, il reçoit une indemnité de départ.

Si le titulaire de la fonction de management atteint l'âge de 65 ans pendant la durée de son mandat, il peut demander la poursuite de celui-ci jusqu'à son terme, par périodes d'un an maximum. La demande de prolongation est introduite au moins 6 mois avant la date du 65^e anniversaire ou de la fin de la prolongation.

Une dérogation à ce délai est accordée aux titulaires d'une fonction de management qui atteindront l'âge de 65 ans moins de six mois après l'entrée en vigueur de l'arrêté, ainsi qu'à ceux qui ont déjà atteint l'âge de 65 ans et qui, à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté se trouvent dans la prolongation de leur mandat.

Lorsqu'un poste est déclaré définitivement vacant, le ministre ou le secrétaire d'Etat peut pourvoir au remplacement temporaire du titulaire d'une fonction de management. Pour ce faire, il fait appel au titulaire d'une autre fonction de management ou à un fonctionnaire fédéral de la classe A4 ou A5. Cette personne fait, de préférence, partie de la même institution publique de sécurité sociale. Dans le cas d'une fonction de management d'encadrement -1, le remplacement ne peut être décidé par le ministre ou le secrétaire d'Etat que sur proposition de l'administrateur général.

Une disposition est introduite afin de prévoir une prime de direction d'une durée maximale d'un an pour le remplaçant temporaire qui aura été désigné.

Pour les mandataires en service à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, il faut comprendre par « premier mandat », le mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur du premier contrat d'administration conclu après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Nous avons l'honneur d'être,

Sire,
De votre Majesté,
les très respectueux et
les très fidèles serviteurs,
Le Ministre des Pensions,
A. DE CROO
La Ministre des Affaires sociales,
Mme L. ONKELINX
La Ministre des Classes moyennes,
Mme S. LARUELLE
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK
Le Ministre chargé de la Fonction publique,
K. GEENS
Le Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales,
Ph. COURARD
Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,
H. BOGAERT

Conseil d'Etat, section de législation

avis 53.504/2 du 3 juillet 2013 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'

Le 6 juin 2013, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 3 juillet 2013. La chambre était composée de Yves KREINS, président de chambre, Pierre VANDERNOOT et Martine BAGUET, conseillers d'Etat, Christian BEHRENDT, assesseur, et Bernadette VIGNERON, greffier.

Le rapport a été présenté par Yves DELVAL, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine BAGUET.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 3 juillet 2013.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het vervangen is bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voormelde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

RECHTSGROND

In de aanhef van het ontwerp worden alleen de artikelen 37 en 107 van de Grondwet als rechtsgrond aangevoerd. Deze aanhef verschilt aldus totaal van die van het koninklijk besluit van 30 november 2003 'betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid', dat door het ontwerp gewijzigd wordt. Dit laatste besluit vermeldt niet deze artikelen, maar wel verscheidene bepalingen die de Koning machtigen om het statuut te bepalen van de functies waarop het ontwerp betrekking heeft. De steller van het ontwerp wordt eraan herinnerd dat, na een ingrijpen van de wetgever, het die bepalingen zijn die de rechtsgrond van het ontwerp vormen.

De gemachtigde ambtenaar is het ermeê eens dat het dan ook aan de steller van het ontwerp staat om de rechtsgrond ervan nader te bepalen. Hieromtrent wordt mutatis mutandis verwezen naar de adviezen 38.202/11 en 39.826/12 over twee ontwerpen van besluit die dezelfde tekst wijzigen.

Voorts dient hij de aanhef van het ontwerp aan te passen, nadat hij, in zoverre deze bepalingen het zouden voorschrijven, de voorafgaande vormvereisten heeft vervuld.

VOORAFGAANDE VORMVEREISTEN

1. Niet alleen ontbreken de voorafgaande vormvereisten die eventueel worden opgelegd door de teksten die de niet in het ontwerp vermelde rechtsgronden vormen, maar uit de adviesaanvraag blijkt ook dat tegelijkertijd het advies van het College van openbare instellingen van sociale zekerheid is gevraagd. Het staat dan ook aan de stellers van het ontwerp om erop toe te zien dat dit voorafgaande vormvereiste naar behoren wordt vervuld.

2. Mocht de tekst van het ontwerp, als gevolg van deze voorafgaande vormvereisten, fundamenteel worden gewijzigd, dan zou hij opnieuw voor advies aan de afdeling Wetgeving van de Raad van State moeten worden voorgelegd.

ONDERZOEK VAN HET ONTWERP

Er wordt mutatis mutandis verwezen naar advies 53.502/2 dat heden 3 juli 2013 is gegeven over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en in de programmatorische federale overheidsdiensten'. Dat ontwerp is immers vergelijkbaar met het voorliggende ontwerp.

De Griffier,
B. VIGNERON

De Voorzitter,
Y. KREINS

Nota's

1. Advies 38.202/1 gegeven op 17 maart 2005 over een ontwerp dat het koninklijk besluit van 27 april 2005 'betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid' is geworden.
2. Advies 39.826/1 gegeven op 23 februari 2006 over een ontwerp dat het koninklijk besluit van 12 oktober 2006 'tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid' is geworden.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

FONDEMENT JURIDIQUE

Le préambule du projet mentionne à titre de fondement juridique uniquement les articles 37 et 107 de la Constitution. Il diffère ainsi totalement du préambule de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 'relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale' qu'il modifie. Ce dernier ne mentionne pas ces articles, mais différentes dispositions habilitant le Roi à déterminer le statut des fonctions concernées par le projet. Il est rappelé à l'auteur du projet qu'à la suite d'une intervention du législateur, ce sont ces dispositions qui constituent le fondement juridique du projet.

De l'accord du fonctionnaire délégué, il appartient dès lors à l'auteur du projet de mieux en identifier le fondement juridique. Il est renvoyé à cet égard mutatis mutandis aux avis 38.202/11 et 39.826/12 sur deux projets d'arrêtés modifiant le même texte.

Il adaptera ensuite le préambule du projet après avoir, dans la mesure où ces dispositions le prévoiraient, accompli les formalités préalables requises.

FORMALITÉS PREALABLES

1. Outre l'absence des formalités préalables éventuellement requises par les textes constituant les fondements juridiques non mentionnés dans le projet, il ressort de la demande d'avis que l'avis du Collège des institutions publiques de sécurité sociale est demandé concomitamment. Il appartient dès lors aux auteurs du projet de veiller au parfait accomplissement de cette formalité préalable.

2. Dans l'hypothèse où le texte du projet serait substantiellement modifié à la suite de ces formalités préalables, il devrait à nouveau être soumis à l'avis de la section de législation du Conseil d'Etat.

EXAMEN DU PROJET

Il est renvoyé mutatis mutandis à l'avis 53.502/2 donné ce 3 juillet 2013 sur le projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation', projet qui est similaire au projet examiné.

Le Greffier,
B. VIGNERON

Le Président,
Y. KREINS

Notes

- (1) Avis 38.202/1 donné le 17 mars 2005 sur un projet devenu l'arrêté royal du 27 avril 2005 'modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'.
- (2) Avis 39.826/1 donné le 23 février 2006 sur un projet devenu l'arrêté royal du 12 octobre 2006 'modifiant l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'.

Raad Van State, afdeling Wetgeving

advies 54.244/2 van 30 oktober 2013 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'

Op 2 oktober 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris van voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 30 oktober 2013. De kamer was samengesteld uit Yves KREINS, kamervoorzitter, Pierre VANDERNOOT en Martine BAGUET, staatsraden, Jacques ENGLEBERT, assessor, en Bernadette VIGNERON, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Yves DELVAL, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine BAGUET.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 30 oktober 2013.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, zoals het is vervangen bij de wet van 2 april 2003, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voornoemde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

1. Er wordt mutatis mutandis verwezen naar advies 54.242/2, dat heden is verstrekt over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en in de programmatorische federale overheidsdiensten'.

2. De gemachtigde ambtenaar is het ermeê eens dat, ter wille van de rechtszekerheid, in artikel 3, 4°, van het ontwerp, voorzien moet worden in een termijn bij het verstrijken waarvan de voorstellen definitief worden indien er geen evaluatie door de bevoegde minister plaatsvindt.

De Griffier,
B. VIGNERON

De Voorzitter,
Y. KREINS

Raad van State, afdeling Wetgeving

advies 55.336/2 van 10 maart 2014 over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'

Op 10 februari 2014 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken, toegevoegd aan de Minister van Financiën verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid'.

Het ontwerp is door de tweede kamer onderzocht op 10 maart 2014. De kamer was samengesteld uit Pierre Vandernoot, staatsraad, voorzitter, Martine Baguet en Luc Detroux, staatsraden, Yves De Cordt en Marianne Dony, assessoren, en Anne-Catherine Van Geersdaele, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Alain Lefebvre, eerste auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Martine Baguet.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 10 maart 2014.

Aangezien de adviesaanvraag ingediend is op basis van artikel 84, § 1, eerste lid, 2, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, beperkt de afdeling Wetgeving overeenkomstig artikel 84, § 3, van de voormelde gecoördineerde wetten haar onderzoek tot de rechtsgrond van het ontwerp, de bevoegdheid van de steller van de handeling en de te vervullen voorafgaande vormvereisten.

Wat deze drie punten betreft, geeft het ontwerp aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Conseil d'Etat, section de législation

Avis 54.244/2 du 30 octobre 2013 sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'

Le 2 octobre 2013, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 30 octobre 2013. La chambre était composée de Yves KREINS, président de chambre, Pierre VANDERNOOT et Martine BAGUET, conseillers d'Etat, Jacques ENGLEBERT, assesseur, et Bernadette VIGNERON, greffier.

Le rapport a été présenté par Yves DELVAL, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine BAGUET.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 30 octobre 2013.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, tel qu'il est remplacé par la loi du 2 avril 2003, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

1. Il est renvoyé mutatis mutandis à l'avis 54.242/2 donné ce jour sur le projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation'.

2. De l'accord du fonctionnaire délégué et dans un souci de sécurité juridique, il y a lieu de prévoir, à l'article 3, 4°, du projet un délai après lequel les propositions deviennent définitives, à défaut d'évaluation par le ministre compétent.

Le Greffier,
B. VIGNERON

Le Président,
Y. KREINS

Conseil d'Etat, section de législation

avis 55.336/2 du 10 mars 2014 un sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'

Le 10 février 2014, le Conseil d'Etat, section de législation, a été invité par le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique, adjoint au Ministre des Finances à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, sur un projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale'.

Le projet a été examiné par la deuxième chambre le 10 mars 2014. La chambre était composée de Pierre Vandernoot, conseiller d'Etat, président, Martine Baguet et Luc Detroux, conseillers d'Etat, Yves De Cordt et Marianne Dony, assessesseurs, et Anne-Catherine Van Geersdaele, greffier.

Le rapport a été présenté par Alain Lefebvre, premier auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise a été vérifiée sous le contrôle de Martine Baguet.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 10 mars 2014.

Comme la demande d'avis est introduite sur la base de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat, la section de législation limite son examen au fondement juridique du projet, à la compétence de l'auteur de l'acte ainsi qu'à l'accomplissement des formalités préalables, conformément à l'article 84, § 3, des lois coordonnées précitées.

Sur ces trois points, le projet appelle les observations suivantes.

Er wordt *mutatis mutandis* verwezen naar advies 55.334/2, dat heden is verstrekt over het ontwerp van koninklijk besluit 'tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de federale overheidsdiensten en in de programmatorische federale overheidsdiensten' voor de artikelen die overeenstemmen met de in dit advies opgenomen artikelen.

Naast die bepalingen zijn ook de artikelen 3 (ontworpen artikel 17, § 2, tweede lid, en § 4), 4 (ontworpen artikel 19, § 1, eerste lid, en 4) en 9 (ontworpen artikel 21, § 4, tweede lid) in het voorliggende dossier gewijzigd ten opzichte van de versies die eerder door de afdeling Wetgeving van de Raad van State zijn onderzocht.

Die laatste bepalingen geven aanleiding tot de volgende opmerkingen.

Bijzondere opmerkingen

Dispositief

Artikel 4

1. In de ontworpen paragraaf 4 moeten de woorden "duidelijk" telkens worden weggelaten.

2. In de Franse tekst is, in de ontworpen paragraaf 4, eerste lid, sprake van doelstellingen die "n'ont (...) pas été atteints". De ontworpen paragraaf 4, tweede lid, verwijst naar doelstellingen die "n'ont (...) pas été réalisés".

In de Franse tekst dient een eenvormige terminologie te worden gehanteerd.

Slotopmerking

De steller van het ontwerp moet aandacht hebben voor de goede redactie van de tekst. Zo schrijve men bijvoorbeeld :

- 1° in artikel 4 (ontworpen artikel 19, § 1, eerste lid), in de Franse tekst, "vingt jours" en niet "twintig jours";
- 2° in artikel 4 (ontworpen artikel 19, § 4 tot 7) "de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel...";
- 3° in artikel 6 (ontworpen artikel 20, § 5, tweede lid), in de Franse versie, "L'évaluateur" en niet "Le évaluateur".

De griffier,
A.-C. Van Geersdaele

De voorzitter,
P. Vandernoot

19 APRIL 2014. — Koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de managementfuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid

FILIP, Koning der Belgen,

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

Gelet op de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, inzonderheid op artikel 7, § 2, vervangen bij de wet van 14 juli 1951 en gewijzigd bij de wetten van 10 oktober 1967 en 8 april 2003;

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

Gelet op de wet van 25 april 1963 betreffende het beheer van de instellingen van openbaar nut voor sociale zekerheid en sociale voorzorg, inzonderheid op de artikelen 9, vervangen bij de wet van 8 april 2003 en gewijzigd bij het koninklijk besluit van 18 oktober 2004, en 18, gewijzigd bij de wetten van 29 december 1990 en 8 april 2003, en bij het koninklijk besluit van 18 oktober 2004;

Gelet op de wet 17 juli 1963 betreffende de overzeese sociale zekerheid, inzonderheid op artikel 2, § 2, gewijzigd bij de wetten van 21 december 1994 en 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, inzonderheid op artikel 21, §§ 5 en 6, vervangen bij de wet van 8 april 2003;

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

Gelet op de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, inzonderheid op artikel 177, vervangen bij de wet van 29 april 1996 en gewijzigd bij de wetten van 14 januari 2002, 24 december 2002 en 8 april 2003, en op artikel 180, vervangen bij de wet van 8 april 2003;

Gelet op het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende de werkloosheidsreglementering, inzonderheid op artikel 23;

Il est renvoyé *mutatis mutandis* à l'avis 55.334/2 donné ce jour sur le projet d'arrêté royal 'modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management des services publics fédéraux et des services publics fédéraux de programmation' pour les articles correspondant à ceux mentionnés dans cet avis.

Outre ces dispositions, les articles 3 (article 17, § 2, alinéa 2, et § 4, en projet), 4 (article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, et 4, en projet) et 9 (article 21, § 4, alinéa 2, en projet) ont également été modifiés dans le présent dossier par rapport aux versions antérieurement examinées par la section de législation du Conseil d'Etat.

Ces dernières dispositions appellent les observations suivantes.

Observations particulières

Dispositif

Article 4

1. Au paragraphe 4 en projet, les mots « manifestement » seront chaque fois omis.

2. Dans la version française, le paragraphe 4, alinéa 1^{er}, en projet fait état d'objectifs qui n'ont pas été « atteints ». Le paragraphe 4, alinéa 2, en projet se réfère à des objectifs qui n'ont pas été « réalisés ».

Il y a lieu, dans la version française, d'adopter une terminologie uniforme.

Observation finale

L'auteur du projet sera attentif à la bonne rédaction du texte. Ainsi, par exemple :

- 1° à l'article 4 (article 19, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet), dans la version française, il y a lieu d'écrire « vingt jours » et non « twintig jours ».
- 2° à l'article 4 (article 19, § 4 à 7 en projet), l'on écrira : « les objectifs définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés... »;
- 3° à l'article 6 (article 20, § 5, second alinéa, en projet), dans la version française, l'on écrira « L'évaluateur » et non « Le évaluateur ».

Le greffier,
A.-C. Van Geersdaele

Le président,
P. Vandernoot

19 AVRIL 2014. — Arrêté royal modifiant certaines dispositions relatives aux fonctions de management dans les institutions publiques de sécurité sociale

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, notamment l'article 7, § 2, remplacé par la loi du 14 juillet 1951 et modifié par les lois des 10 octobre 1967 et 8 avril 2003;

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

Vu la loi du 25 avril 1963 sur la gestion des organismes d'intérêt public de sécurité sociale et de prévoyance sociale, notamment les articles 9, remplacé par la loi du 8 avril 2003 et modifié par l'arrêté royal du 18 octobre 2004, et 18, modifié par les lois des 29 décembre 1990 et 8 avril 2003, et par l'arrêté royal du 18 octobre 2004;

Vu la loi du 17 juillet 1963 relative à la sécurité sociale d'outre-mer, notamment l'article 2, § 2, modifié par les lois des 21 décembre 1994 et 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants, notamment l'article 21, §§ 5 et 6, remplacé par la loi du 8 avril 2003;

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

Vu la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, notamment l'article 177, remplacé par la loi du 29 avril 1996 et modifié par les lois des 14 janvier 2002, 24 décembre 2002 et 8 avril 2003, et l'article 180, remplacé par la loi du 8 avril 2003;

Vu l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, notamment l'article 23;

Gelet op het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid;

Gelet op het advies van de inspecteur van Financiën, gegeven op 21 maart 2013;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting, gegeven op 17 april 2013;

Gelet op het protocol nr. 683 van het Comité voor de federale, de gemeenschaps- en de gewestelijke overheidsdiensten van 29 mei 2013;

Gelet op het advies van het College van openbare instellingen van sociale zekerheid, gegeven op 9 juli 2013;

Gelet op advies 55.336/2 van de Raad van State, gegeven op 10 maart 2014, op advies 53.504/2 van de Raad van State, gegeven op 3 juli 2013, en op advies 54.244/2 van de Raad van State, gegeven op 30 oktober 2013 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op de voordracht van de Minister van Pensioenen, de Minister van Sociale Zaken, de Minister van Middenstand, de Minister van Werk, de Minister belast met Ambtenarenzaken, de Staatssecretaris voor Sociale Zaken en de Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — Wijziging van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid

Artikel 1. In artikel 7 van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid, vervangen bij het koninklijk besluit van 12 juli 2004, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. De kandidaturen worden ingediend bij de afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de federale overheid, die de toelaatbaarheid ervan onderzoekt.

De kandidaten die toelaatbaar zijn verklaard leggen een computer-gestuurde assessmentproef af die de generieke managementcompetentie meet en aangepast is aan het niveau van de te begeven functie. Drie niveaus worden gedefinieerd :

- 1^o het niveau dat de wegingklassen 7 en 6 bevat;
- 2^o het niveau dat de wegingklassen 5 en 4 bevat;
- 3^o het niveau dat de andere wegingklassen bevat.

Een kandidaat die niet geslaagd is voor de computergestuurde assessmentproef voor een niveau wordt gedurende een periode van zes maanden, te rekenen vanaf de datum van het afleggen van deze proef, uitgesloten van het opnieuw afleggen van dezelfde proef of een proef voor een hoger niveau.

Er wordt vrijstelling van de computergestuurde assessmentproef toegekend, gedurende 2 jaar berekend vanaf de datum van het slagen voor deze proef, voor elke andere management- of staffunctie van hetzelfde of een lager niveau.

Er wordt eveneens vrijstelling toegekend aan de houders van een management- of staffunctie van hetzelfde of een hoger niveau.”;

2^o paragraaf 2 wordt vervangen als volgt :

« § 2. De kandidaten die geslaagd zijn voor de computergestuurde assessmentproef leggen voor de selectiecommissie een mondelinge proef af uitgaande van een praktijkgeval dat betrekking heeft op de te begeven managementfunctie. De proef heeft tot doel zowel de specifieke competenties als de managementvaardigheden te evalueren die vereist zijn voor de uitoefening van deze functie.”.

3^o een § 2bis wordt ingevoegd, luidende :

« § 2bis. De afgevaardigd bestuurder van SELOR - Selectiebureau van de Federale Overheid, bepaalt de methodologie voor de computergestuurde assessmentproeven en voor de mondelinge proef en controleert de toepassing ervan.”;

4^o in § 3, worden de woorden “de testen en” geschrapt;

5^o in § 4, worden de woorden “de testen en” geschrapt.

Vu l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale;

Vu l'avis de l'inspecteur des Finances, donné le 21 mars 2013;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le 17 avril 2013;

Vu le protocole n^o 683 du Comité des services publics fédéraux, communautaires et régionaux du 29 mai 2013;

Vu l'avis du Collège des institutions publiques de sécurité sociale, donné le 9 juillet 2013;

Vu l'avis 55.336/2 du Conseil d'Etat, donné le 10 mars 2014, l'avis 53.504/2 du Conseil d'Etat, donné le 3 juillet 2013 et l'avis 54.244/2 du Conseil d'Etat, donné le 30 octobre 2013 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition du Ministre des Pensions, de la Ministre des Affaires sociales, de la Ministre des Classes moyennes, de la Ministre de l'Emploi, du Ministre chargé de la Fonction publique, du Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales et du Secrétaire d'Etat à la Fonction publique et de l'avis des Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE 1^{er}. — Modification de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale

Article 1^{er}. Dans l'article 7 de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale, remplacé par l'arrêté royal du 12 juillet 2004, sont apportées les modifications suivantes :

1^o le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Les candidatures sont introduites auprès de l'administrateur délégué du SELOR-Bureau de sélection de l'Administration fédérale - qui en examine l'admissibilité.

Les candidats déclarés admissibles présentent une épreuve d'assessment informatisée qui mesure les compétences managériales génériques et est adaptée au niveau de la fonction à pourvoir. Trois niveaux sont définis :

- 1^o le niveau comprenant les classes 7 et 6 de pondération;
- 2^o le niveau comprenant les classes 5 et 4 de pondération;
- 3^o le niveau comprenant les autres classes de pondération.

Un candidat qui n'a pas réussi l'épreuve d'assessment informatisée pour un niveau est exclu pendant une durée de six mois à dater du jour de la présentation de cette épreuve de se présenter à nouveau pour cette épreuve ou pour une épreuve d'un niveau supérieur.

Dispense de l'épreuve d'assessment informatisée est accordée, pendant deux ans comptés à partir de la date de la réussite de l'épreuve, pour toute autre fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou inférieur.

Dispense est également accordée aux titulaires d'une fonction de management ou d'encadrement de niveau équivalent ou supérieur.»;

2^o le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. Les candidats qui ont réussi l'épreuve d'assessment informatisée présentent, devant la commission de sélection, une épreuve orale au départ d'un cas pratique ayant trait à la fonction de management à pourvoir. Cette épreuve a pour but d'évaluer tant les compétences spécifiques que les aptitudes managériales requises pour l'exercice de cette fonction. ».

3^o un § 2bis est inséré, rédigé comme suit :

« § 2bis. L'administrateur délégué du SELOR - Bureau de sélection de l'Administration fédérale définit la méthodologie des épreuves d'assessment informatisées et de l'épreuve orale et contrôle leur application. »;

4^o dans le § 3, les mots « des tests et » sont supprimés et le mot « visés » est remplacé par le mot « visée ».

5^o dans le § 4, les mots « des tests et » sont supprimés et le mot « visés » est remplacé par le mot « visée ».

Art. 2. In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 17 oktober 2006 en 20 december 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, wordt het 8° opgeheven;

2° in § 1 wordt het tweede lid vervangen als volgt :

“De taalpariteit wordt verzekerd binnen elk van de categorieën van leden van de selectiecommissie bedoeld in het eerste lid, 6° en 7°. Het lid bedoeld in het eerste lid, 2° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het eerste lid, 3°. Het lid bedoeld in het eerste lid, 4° behoort tot een andere taalaanhorigheid dan die van het lid bedoeld in het eerste lid, 5°. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 2° tot 6°, wordt bepaald door de taal van het getuigschrift of het diploma dat bewijst dat men geslaagd is voor de studies die in aanmerking worden genomen voor de beoordeling van de competentie die nodig is voor de expertiseopdracht. De taalaanhorigheid van de leden, bedoeld in het eerste lid, 7°, wordt bepaald door de taalrol van de ambtenaar of door toepassing van de artikelen 35 tot 41 van de gewone wet van 9 augustus 1980 over de institutionele hervormingen.”

3° in § 1, derde lid, worden het woord « effectieve » en de woorden “alsook deze van hun vervangers” geschrapt;

4° in § 2, eerste lid, worden de woorden « met inbegrip van de plaatsvervangers, » geschrapt.

Art. 3. In artikel 17 van hetzelfde besluit, vervangen bij koninklijk besluit van 12 oktober 2006 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 20 december 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

“§ 1. Elke houder van een managementfunctie wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De eerste vijf cycli worden met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste cyclus eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

De verlopen of afwezigheden hebben geen invloed op de duur van de periode, behalve indien ze een ononderbroken periode van dertig werkdagen overschrijden. In dat geval hebben deze een schorsende werking.

Onder werkdagen worden alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdagen, zondagen en feestdagen verstaan.

De duur van de eerste cyclus kan gewijzigd worden door wederzijdse overeenkomst tussen de evaluator en de geëvalueerde om de evaluatiecyclus op de budgettaire cyclus af te stemmen. Door eenzelfde wederzijdse overeenkomst kan de voorlaatste cyclus in de laatste cyclus geïntegreerd worden.”;

2° in § 2 worden volgende wijzigingen aangebracht :

a) het tweede lid wordt vervangen als volgt :

“Deze verslagen bevatten een specifiek onderdeel dat betrekking heeft op de persoonlijke bijdrage van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal aan de uitvoering van de bestuursovereenkomst of op tijdens het overleg besproken feitelijke elementen die een belangrijke weerslag hebben op de uitoefening van de managementfunctie.”;

b) het derde lid wordt opgeheven.

3° in § 3 wordt het tweede en derde lid opgeheven.

4° in § 4 worden volgende wijzigingen aangebracht :

a) 1° wordt aangevuld als volgt :

“Indien de evaluatie door de toezichhoudende minister niet plaatsvindt binnen een termijn van twee maanden na het overmaken van het voorstel, wordt het voorstel van het beheerscomité definitief.”;

b) 2° wordt aangevuld als volgt :

“Indien de evaluatie door de toezichhoudende minister niet plaatsvindt binnen een termijn van twee maanden na het overmaken van het voorstel, wordt het voorstel van het beheerscomité en de administrateur-generaal definitief.”.

Art. 4. Artikel 19 van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

“Art. 19. § 1. Op het einde van elke evaluatiecyclus nodigt de evaluator de houder van de managementfunctie uit voor een evaluatiegesprek. Als voorbereiding op dit gesprek maakt de te evalueren persoon een zelfevaluatie op die hij twintig kalenderdagen vóór het gesprek doorstuurt naar de evaluator. Die schriftelijke zelfevaluatie wordt bij het evaluatiedossier gevoegd.

Art. 2. Dans l'article 8 du même arrêté, modifié par les arrêtés royaux du 17 octobre 2006 et 20 décembre 2007, sont apportées les modifications suivantes :

1° dans le § 1^{er}, alinéa 1^{er}, le 8° est abrogé;

2° dans le § 1^{er}, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« La parité linguistique est assurée au sein de chacune des catégories de membres de la commission de sélection visés à l'alinéa 1^{er}, 6° et 7°. Le membre visé à l'alinéa 1^{er}, 2° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 1^{er}, 3°. Le membre visé à l'alinéa 1^{er}, 4° est d'une appartenance linguistique autre que celle du membre visé à l'alinéa 1^{er}, 5°. L'appartenance linguistique est déterminée, pour ce qui concerne les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 2° à 6°, par la langue du certificat ou du diplôme sanctionnant la réussite des études prises en compte pour l'appréciation de la compétence nécessaire à la mission d'expertise. Pour les membres visés à l'alinéa 1^{er}, 7°, l'appartenance linguistique est déterminée par le rôle linguistique de l'agent ou en application des articles 35 à 41 de la loi ordinaire du 9 août 1980 de réformes institutionnelles. »

3° dans le § 1^{er}, alinéa 3, le mot « effectifs » et les mots « ainsi que ceux de leurs suppléants » sont supprimés;

4° dans le § 2, alinéa 1^{er}, les mots “, en ce compris les suppléants,” sont supprimés.

Art. 3. Dans l'article 17 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 12 octobre 2006 et modifié par l'arrêté royal du 20 décembre 2007, sont apportées les modifications suivantes :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

“§ 1^{er}. Chaque titulaire d'une fonction de management est évalué annuellement durant la durée de son mandat. Les cinq premiers cycles sont sanctionnés par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale.

Les congés ou absences n'ont pas d'impact sur la durée de la période, sauf s'ils excèdent une période ininterrompue de trente jours ouvrables. Dans ce cas, ceux-ci ont un effet suspensif.

Par jours ouvrables, on entend tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, des dimanches et jours fériés.

La durée du premier cycle peut être modifiée de commun accord entre l'évaluateur et l'évalué pour aligner le cycle d'évaluation sur le cycle budgétaire. D'un même commun accord, l'avant-dernier cycle peut être intégré dans le dernier cycle. »;

2° au § 2, les modifications suivantes sont apportées :

a) le deuxième alinéa est remplacé par ce qui suit :

“Ces rapports contiennent une partie spécifique qui a trait à la contribution personnelle de l'administrateur général et de l'administrateur général adjoint à l'exécution du contrat d'administration ou aux éléments de fait discutés durant la concertation qui ont un impact important sur l'exercice de la fonction de management.”;

b) le troisième alinéa est supprimé.

3° dans le § 3, le deuxième et le troisième alinéa sont supprimés.

4° au § 4, les modifications suivantes sont apportées :

a) Le 1° est complété comme suit :

“Si l'évaluation par le ministre de tutelle n'a pas lieu dans un délai de deux mois suivant l'envoi de la proposition, la proposition du comité de gestion devient définitive.”;

b) Le 2° est complété comme suit :

“Si l'évaluation par le ministre de tutelle n'a pas lieu dans un délai de deux mois suivant l'envoi de la proposition, la proposition du comité de gestion et de l'administrateur-général devient définitive.”.

Art. 4. L'article 19 du même arrêté est remplacé par ce qui suit :

« Art. 19. § 1^{er}. A la fin de chaque cycle d'évaluation, l'évaluateur invite le titulaire de la fonction de management à un entretien d'évaluation. Comme préparation à cet entretien, la personne à évaluer établit une auto-évaluation qu'il transmet à l'évaluateur vingt jours calendrier avant l'entretien. Cette auto-évaluation écrite est jointe au dossier d'évaluation.

Een door de evaluator aangewezen secretaris kan aan het evaluatiegesprek deelnemen.

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

§ 3. Elke evaluatie wordt afgesloten met één van de volgende vermeldingen: "uitstekend", "voldoet aan de verwachtingen", "te ontwikkelen", of "onvoldoende".

§ 4. De evaluatie van de houder van de functie van administrateur-generaal en adjunct-administrateur-generaal wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, niet zijn verwezenlijkt tijdens de geëvalueerde periode.

De evaluatie van de houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in artikel 17, paragraaf 2 wordt besloten met de vermelding "onvoldoende" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat de doelstellingen voor de dienst die zij beheren, bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, niet zijn verwezenlijkt tijdens de geëvalueerde periode.

§ 5. De evaluatie van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal wordt besloten met de vermelding "te ontwikkelen" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat de doelstellingen, bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, slechts gedeeltelijk zijn verwezenlijkt tijdens de geëvalueerde periode.

De evaluatie van de houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in artikel 17, paragraaf 2 wordt besloten met de vermelding "te ontwikkelen" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat de doelstellingen voor de dienst die zij beheren, bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, slechts gedeeltelijk zijn verwezenlijkt tijdens de geëvalueerde periode.

§ 6. De evaluatie van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal wordt besloten met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat de meeste doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, werden verwezenlijkt.

De evaluatie van de houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in artikel 17, paragraaf 2 wordt besloten met de vermelding "voldoet aan de verwachtingen" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat de meeste doelstellingen voor de dienst die zij beheren, bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, werden verwezenlijkt.

§ 7. De evaluatie van de administrateur-generaal en de adjunct-administrateur-generaal wordt besloten met de vermelding "uitstekend" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat grotendeels de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, werden verwezenlijkt en dat sommige overtroffen werden.

De evaluatie van de houders van de managementfuncties anders dan die bedoeld in artikel 17, paragraaf 2 wordt besloten met de vermelding "uitstekend" als uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2, blijkt dat grotendeels de doelstellingen voor de dienst die zij beheren, bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12, en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de functie worden gepreciseerd, werden verwezenlijkt en dat sommige overtroffen werden.

§ 8. Er wordt geen rekening gehouden met de doelstellingen waarvan het niet bereiken geenszins afhangt van de verantwoordelijkheid van de geëvalueerde.

Un secrétaire désigné par l'évaluateur peut assister à l'entretien d'évaluation.

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

§ 3. Chaque évaluation se clôture par une des mentions suivantes : « excellent », « répond aux attentes », « à développer » ou « insuffisant ».

§ 4. L'évaluation du titulaire de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint donne lieu à la mention "insuffisant" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que les objectifs définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, n'ont pas été atteints pendant la période évaluée.

L'évaluation des titulaires des fonctions de management autres que ceux visés à l'article 17, paragraphe 2 donne lieu à la mention "insuffisant" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que les objectifs prévus pour le service qu'ils gèrent, définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, n'ont pas été atteints pendant la période évaluée.

§ 5. L'évaluation du titulaire de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint donne lieu à la mention "à développer" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que les objectifs définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, ne sont que partiellement atteints pendant la période évaluée.

L'évaluation des titulaires des fonctions de management autres que ceux visés à l'article 17, paragraphe 2 donne lieu à la mention "à développer" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que les objectifs prévus pour le service qu'ils gèrent, définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, ne sont que partiellement atteints pendant la période évaluée.

§ 6. L'évaluation du titulaire de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint donne lieu à la mention "répond aux attentes" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que la plupart des objectifs définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, ont été atteints pendant la période évaluée.

L'évaluation des titulaires des fonctions de management autres que ceux visés à l'article 17, paragraphe 2 donne lieu à la mention "répond aux attentes" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que la plupart des objectifs prévus pour le service qu'ils gèrent, définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, ne sont que partiellement atteints pendant la période évaluée.

§ 7. L'évaluation du titulaire de la fonction d'administrateur général et d'administrateur général adjoint donne lieu à la mention "excellent" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que la majorité des objectifs définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, ont été atteints pendant la période évaluée et que certains ont été dépassés.

L'évaluation des titulaires des fonctions de management autres que ceux visés à l'article 17, paragraphe 2 donne lieu à la mention "excellent" lorsqu'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que la majorité des objectifs prévus pour le service qu'ils gèrent, définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction, ont été atteints pendant la période évaluée et que certains ont été dépassés.

§ 8. Il n'est pas tenu compte des objectifs dont la non réalisation n'a dépendu en rien de la responsabilité de l'évalué.

§ 9. In voorkomend geval, kan aan een houder van een managementfunctie, mits een specifieke motivering, een voor hem minder gunstige vermelding worden toegekend dan deze die zou worden toegekend met toepassing van de §§ 4 tot en met 7 indien uit de verslagen bedoeld in artikel 17, paragraaf 2 blijkt dat de houder van de managementfunctie slechts een kleine persoonlijke bijdrage heeft geleverd aan het bereiken van de doelstellingen bepaald in de bestuursovereenkomst en het bestuursplan bedoeld in artikel 12 en in het bijzonder in de resultaatdomeinen die in het functieprofiel van de houder van de managementfunctie worden gepreciseerd of dat de feitelijke elementen besproken tijdens het overleg een negatieve weerslag hebben op de uitoefening van de managementfunctie.

§ 10. De eindevaluatie van de houder van de managementfunctie wordt gestaafd met de beschrijvende evaluatieverslagen betreffende de verstreken periodes voor de tussentijdse evaluaties en de totale periode van het mandaat voor de eindevaluatie.

§ 11. Indien de houder van de managementfunctie geen evaluatie heeft gekregen, wordt hem van rechtswege de vermelding « voldoet aan de verwachtingen » toegekend.

§ 12. Het model van het beschrijvend evaluatieverslag wordt door de minister bevoegd voor Ambtenarenzaken bepaald.”

Art. 5. Een artikel 19bis wordt ingevoegd, luidende als volgt :

“§ 1. Het evaluatiedossier van de houder van de managementfunctie bestaat uit :

- 1° een identificatiefiche met de persoonlijke gegevens en het aanstellingsbesluit;
- 2° een gevalideerde functiebeschrijving;
- 3° de bestuursovereenkomst, het bestuursplan en de verslagen bedoeld in het koninklijk besluit van 3 april 1997 houdende maatregelen met het oog op de responsabilisering van de openbare instellingen van sociale zekerheid, met toepassing van artikel 47 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels, bekrachtigd door de programmawet van 12 december 1997;
- 4° in voorkomend geval, de verslagen over de functioneringsgesprekken en/of ieder ander document dat inzicht verschaft in de aanpassingen, de afspraken en de schikkingen die tussen de geëvalueerde houder van de managementfunctie en zijn evaluator werden getroffen;
- 5° de zelfevaluatie van de houder van de managementfunctie;
- 6° de beschrijvende evaluatieverslagen;
- 7° eventueel dossier van het ingestelde beroep.

De geëvalueerde kan documenten laten opnemen in zijn evaluatiedossier.

De evaluatiedossiers worden bewaard bij de directeur van de stafdienst personeel en organisatie van de betrokken overheidsdienst.”

§ 2. Het evaluatiedossier is toegankelijk voor de geëvalueerde houder van de managementfunctie, de directeur van de stafdienst personeel en organisatie van de betrokken overheidsdienst alsook voor de evaluator.

De toezichthoudende minister en/of de staatssecretaris, alsook de administrateur-generaal van de openbare instelling van sociale zekerheid hebben eveneens toegang tot de evaluatiedossiers van de houders van een managementfunctie die onder hun bevoegdheid, binnen hun activiteitsgebied of onder hun gezag vallen.

§ 3. Na afloop van elk evaluatiegesprek wordt een kopie van het aangepaste evaluatiedossier medegegeerd aan de voorzitter van het directiecomité van de federale overheidsdienst Personeel en Organisatie die belast is met de kwaliteitscontrole van de evaluatieprocedure van de houders van een managementfunctie.”

Art. 6. In artikel 20 van hetzelfde besluit, vervangen bij koninklijk besluit van 12 oktober 2006 en gewijzigd bij koninklijk besluit van 20 december 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1, eerste lid, wordt vervangen als volgt :

“§ 1. De administrateur-generaal of de adjunct-administrateur-generaal wiens tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding « onvoldoende » of wiens eindevaluatie niet resulteert in de vermelding “uitstekend”, kan, per aangetekende brief, een beroep instellen bij een beperkt comité, binnen vijftien kalenderdagen na betekening van het evaluatieverslag.”

§ 9. Le cas échéant, il peut être attribué au titulaire d'une fonction de management, moyennant une motivation spécifique, une mention moins favorable que celle qui lui aurait été reconnue en application des §§ 4 à 7 s'il ressort des rapports visés à l'article 17, paragraphe 2, que le titulaire de la fonction de management a seulement fourni une faible contribution personnelle à l'atteinte des objectifs définis dans le contrat d'administration et le plan d'administration visés à l'article 12, et particulièrement dans les domaines de résultats précisés dans le profil de fonction du titulaire de la fonction de management ou que les éléments de fait discutés durant la concertation ont eu un impact négatif sur l'exercice de la fonction de management.

§ 10. L'évaluation finale du titulaire de la fonction de management est étayée par les rapports d'évaluation descriptive relatifs aux périodes écoulées pour les évaluations intermédiaires et à la période totale du mandat pour l'évaluation finale.

§ 11. Si le titulaire d'une fonction de management n'a pas reçu d'évaluation, la mention « répond aux attentes » lui est attribuée de plein droit.

§ 12. Le modèle du rapport d'évaluation descriptive est déterminé par le ministre qui a la Fonction publique dans ses attributions. »

Art. 5. Un article 19bis est inséré, rédigé comme suit :

« § 1^{er}. Le dossier d'évaluation du titulaire de la fonction de management se compose des éléments suivants :

- 1° une fiche d'identification, avec les données personnelles et l'arrêté de désignation;
- 2° une description de fonction validée;
- 3° le contrat d'administration, le plan d'administration et les rapports visés par l'arrêté royal du 3 avril 1997 portant des mesures en vue de la responsabilisation des institutions publiques de sécurité sociale, en application de l'article 47 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, confirmé par la loi-programme du 12 décembre 1997;
- 4° le cas échéant, les rapports des entretiens de fonctionnement et/ou tout autre document permettant d'appréhender les ajustements, les accords et les arrangements pris entre le titulaire de la fonction de management évalué et son évaluateur;
- 5° l'auto-évaluation du titulaire de la fonction de management;
- 6° les rapports d'évaluation descriptive;
- 7° l'éventuel dossier du recours introduit.

L'évalué peut faire ajouter des documents dans son dossier d'évaluation.

Les dossiers d'évaluation sont conservés auprès du directeur du service d'encadrement personnel et organisation du service public concerné. »

§ 2. L'accès au dossier d'évaluation est autorisé au titulaire de la fonction de management évalué, au directeur du service d'encadrement personnel et organisation du service public concerné ainsi qu'à l'évaluateur.

Le ministre de tutelle et/ou le secrétaire d'Etat ainsi que l'administrateur général de l'institution publique de sécurité sociale ont également accès aux dossiers d'évaluation des titulaires d'une fonction de management qui relèvent de leur compétence, de leur secteur d'activité ou de leur autorité.

§ 3. Après chaque entretien d'évaluation, une copie du dossier d'évaluation adapté est transmise au président du comité de direction du Service public fédéral Personnel et Organisation qui est chargé du contrôle de la qualité du processus d'évaluation des titulaires de fonction de management. »

Art. 6. A l'article 20 du même arrêté, remplacé par l'arrêté royal du 12 octobre 2006 et modifié par l'arrête royal du 20 décembre 2007, sont apportées les modifications suivantes :

1° le paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. L'administrateur général ou l'administrateur général adjoint dont une évaluation intermédiaire donne lieu à la mention « insuffisant » ou dont l'évaluation finale ne donne pas lieu à la mention « excellent » peut introduire, par un envoi recommandé, un recours auprès d'un comité restreint dans les quinze jours civils qui suivent la notification du rapport d'évaluation. »

2° in paragraaf 1, wordt het vijfde lid aangevuld als volgt: “In voorkomend geval wordt het mandaat verlengd tot het einde van de in dit artikel bedoelde beroepsprocedure.”;

3° paragraaf 2, eerste lid, wordt vervangen als volgt:

“§ 2. De houders van een managementfunctie -1, wiens tussentijdse evaluatie resulteert in de vermelding « onvoldoende » of wiens eindevaluatie niet resulteert in de vermelding “uitstekend”, kan, per aangetekende brief, een beroep instellen bij een comité opgericht bij de minister tot wiens bevoegdheid de ambtenarenzaken behoren en comité van beroep genoemd. Het beroep wordt ingesteld binnen vijftien kalenderdagen na betekening van het evaluatieverslag.”

4° paragraaf 4 wordt vervangen als volgt:

“§ 4. Het beroepsorgaan kan slechts op een rechtsgeldige manier de houder van de managementfunctie horen en beraadslagen voor zover de meerderheid van de leden aanwezig is. De stemming is geheim. Bij staking van stemmen bestaat het advies in het voorstel om de vermelding toe te kennen die onmiddellijk hoger is dan deze die toegekend was.”;

5° paragraaf 5 wordt vervangen als volgt:

« § 5. Het beroepsorgaan brengt zijn advies uit binnen de maand die volgt op de indiening van het beroep en bezorgt het onmiddellijk aan de evaluator en de verzoeker.

De evaluator kent de definitieve vermelding toe binnen een termijn van vijftien kalenderdagen en deelt ze onmiddellijk mee aan de geëvalueerde. ».

Art. 7. Het opschrift van hoofdstuk V van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt:

“HOOFDSTUK V — Einde van het mandaat, niet-hernieuwing ervan en tijdelijke vervanging”.

Art. 8. Het opschrift van afdeling I van hoofdstuk V van hetzelfde besluit wordt aangevuld met de volgende woorden “en tijdelijke vervanging”.

Art. 9. Artikel 21 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 20 december 2007, wordt vervangen als volgt:

“Art. 21. § 1. Het mandaat eindigt van rechtswege en zonder dat het aan de mandaathouder moet worden betekend:

- 1° op het einde van de periodes bedoeld in artikel 11;
- 2° wanneer de houder van de managementfunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt;
- 3° als de houder van de managementfunctie in een andere managementfunctie wordt aangesteld, vanaf de eerste dag dat hij de nieuwe functie effectief uitoefent;
- 4° als de houder effectief één van de in artikel 15 bedoelde verloven geniet.

§ 2. Als de houder van de managementfunctie de leeftijd van 65 jaar bereikt tijdens het mandaat, kan hij vragen zijn mandaat te verlengen tot het einde ervan, per maximale periode van een jaar. De organen bedoeld in artikel 9, tweede lid, en artikel 10, § 1, tweede lid, nemen een met reden omklede beslissing. De verlengingsaanvraag wordt ingediend minstens 6 maanden voor de datum van de 65e verjaardag of van het einde van de verlenging.

§ 3. De toezichthoudende minister en/of staatssecretaris kan het mandaat van de houder van de managementfunctie verlengen als de procedure om hem te vervangen ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd wordt maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling. In het geval van een managementfunctie -1 kan alleen over de verlenging worden beslist door de toezichthoudende minister of staatssecretaris op voordracht van de administrateur-generaal. De verlenging is beperkt tot zes maanden en is hernieuwbaar. De hernieuwing van de verlenging van een mandaat van administrateur-generaal of adjunct-administrateur-generaal wordt ondergeschikt aan het eensluidend advies van de in raad vergaderde ministers.

§ 4. De toezichthoudende minister en/of staatssecretaris kan voorzien in de tijdelijke vervanging van een houder van een managementfunctie, bij een definitief vacant verklaarde betrekking, door een andere houder van een managementfunctie of een rijksambtenaar van de klassen A4 of A5 ermee te belasten dat mandaat uit te oefenen, als de vervangingsprocedure ingezet werd, op een regelmatige wijze vervolgd wordt maar nog niet heeft geleid tot een aanstelling. Deze persoon maakt bij voorkeur deel uit van dezelfde openbare instelling van sociale zekerheid. In het geval van een managementfunctie -1 kan alleen over de verlenging worden beslist door de toezichthoudende minister of staatssecretaris op voordracht van de administrateur-generaal.

2° dans le paragraphe 1^{er}, l’alinéa 5 est complété par ce qui suit: « Le cas échéant, le mandat est prolongé jusqu’au terme de la procédure de recours visée au présent article.»;

3° le paragraphe 2, alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit:

« § 2. Les titulaires d’une fonction de management -1, dont une évaluation intermédiaire donne lieu à la mention «insuffisant» ou dont l’évaluation finale ne donne pas lieu à la mention « excellent » peuvent introduire, par un envoi recommandé, un recours auprès d’un comité créé auprès du ministre qui a la fonction publique dans ses attributions et dénommé comité de recours. Le recours est introduit dans les quinze jours civils qui suivent la notification du rapport d’évaluation. »

4° le paragraphe 4 est remplacé par ce qui suit:

« § 4. L’organe de recours ne peut valablement procéder à l’audition du titulaire de la fonction de management et à la délibération que pour autant que la majorité des membres soit présente. Le vote a lieu au scrutin secret. En cas de partage des voix, l’avis consiste en la proposition d’attribuer la mention immédiatement supérieure à celle qui avait été attribuée. »

5° le paragraphe 5 est remplacé par ce qui suit:

« § 5. L’organe de recours rend son avis dans le mois qui suit l’introduction du recours et le communique sans délai au évaluateur et au requérant.

L’ évaluateur attribue la mention définitive dans un délai de quinze jours civils et la signifie immédiatement à l’évalué. ».

Art. 7. L’intitulé du chapitre V du même arrêté est remplacé par ce qui suit:

« CHAPITRE V — De la fin du mandat, de son non renouvellement et du remplacement temporaire ».

Art. 8. L’intitulé de la première section du chapitre V du même arrêté est complété par les mots suivants « et du remplacement temporaire ».

Art. 9. L’article 21 du même arrêté, modifié par l’arrêté royal du 20 décembre 2007, est remplacé par ce qui suit:

« Art. 21. § 1^{er}. Le mandat prend fin de plein droit et sans qu’il soit nécessaire de le notifier au mandataire:

- 1° au terme des périodes visées à l’article 11;
- 2° lorsque le titulaire de la fonction de management atteint l’âge de 65 ans;
- 3° lorsque le titulaire de la fonction de management est désigné dans une autre fonction de management, dès le premier jour où il exerce effectivement cette nouvelle fonction;
- 4° lorsque le titulaire bénéficie de fait d’un des congés visés à l’article 15.

§ 2. Lorsque le titulaire de la fonction de management atteint l’âge de 65 ans en cours de mandat, il peut solliciter la prolongation de son mandat jusqu’au terme de celui-ci, par période maximale d’un an. Les organes visés à l’article 9, alinéa 2 et l’article 10, § 1^{er}, alinéa 2, prennent une décision motivée. La demande de prolongation est introduite au moins 6 mois avant la date du 65^{ème} anniversaire ou de la fin de la prolongation.

§ 3. Le ministre de tutelle et/ou le secrétaire d’Etat peut prolonger le mandat du titulaire de la fonction de management si la procédure pour pourvoir à son remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n’a pas encore conduit à une désignation. Dans le cas d’une fonction de management -1, la prolongation ne peut être décidée par le ministre de tutelle ou le secrétaire d’Etat que sur proposition de l’administrateur général. La prolongation est limitée à six mois et est renouvelable. Le renouvellement de la prolongation d’un mandat d’administrateur général ou d’administrateur général adjoint est subordonné à l’avis conforme des ministres réunis en conseil.

§ 4. Le ministre de tutelle et/ou le secrétaire d’Etat peut pourvoir au remplacement temporaire d’un titulaire d’une fonction de management, quand le poste est déclaré définitivement vacant, en chargeant un autre titulaire d’une fonction de management ou un agent de l’Etat des classes A4 ou A5 d’exercer ce mandat, si la procédure pour pourvoir à ce remplacement a été engagée, est poursuivie de manière régulière mais n’a pas encore conduit à une désignation. Cette personne fait de préférence partie de la même institution publique de sécurité sociale. Dans le cas d’une fonction de management -1, la prolongation ne peut être décidée par le ministre de tutelle ou le secrétaire d’Etat que sur proposition de l’administrateur général.

De vervanger ontvangt gedurende deze vervanging maandelijks de directiepremie verbonden aan de uitoefening van een staf- of directiefunctie behorend tot klasse A5 zoals voorzien in artikel 28septies van dit besluit en dit voor de maximale duur van één jaar.

§ 5. Indien geen voordracht van verlenging of vervanging gedaan wordt door de administrateur-generaal, een maand voor het aflopen van het mandaat en de procedure nog niet heeft geleid tot een aanstelling, kan de minister of de staatssecretaris beslissen over de verlenging of de vervanging van de managementfunctie.”.

Art. 10. Artikel 22 wordt vervangen als volgt :

« § 1. Wanneer de evaluatie, bedoeld in artikel 19, leidt tot een vermelding “onvoldoende”, eindigt het mandaat op de eerste dag van de maand na die waarin de vermelding werd toegekend.

§ 2. De houder van een managementfunctie, van wie het mandaat vroegtijdig werd beëindigd omwille van een vermelding “onvoldoende”, en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingsvergoeding.

§ 3. De beëindigingsvergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de managementfunctie.

Onder jaarlijkse bezoldiging, moet worden verstaan : de wedde die verschuldigd had moeten zijn voor twaalf maanden, berekend overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

Al naargelang de vermelding “onvoldoende” wordt toegekend bij de eindevaluatie, bij de derde, vierde of vijfde tussentijdse evaluatie of bij de eerste of tweede tussentijdse evaluatie, verkrijgt de houder van de managementfunctie acht maal, zes maal of drie maal de beëindigingsvergoeding, berekend overeenkomstig het eerste en het tweede lid.

De beëindigingsvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, mits maandelijks voorlegging door de belanghebbende van een verklaring op eer waaruit blijkt dat hij gedurende de betrokken periode geen beroepsinkomen, of rustpensioen heeft genoten zoals bepaald in § 2. Indien door de belanghebbende een valse verklaring op eer wordt afgelegd, is deze een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met de onterecht uitgekeerde beëindigingsvergoeding of beëindigingsvergoedingen.”

Art. 11. Een afdeling III van Hoofdstuk V wordt ingevoegd, luidende als volgt :

“Afdeling III. – Niet-hernieuwing”

Art. 12. Een artikel 23bis wordt ingevoegd in afdeling III van Hoofdstuk V, luidende als volgt :

« § 1. De houder van een managementfunctie van wie de eindevaluatie aanleiding heeft gegeven tot de vermelding « uitstekend » of « voldoet aan de » en die, na deelname aan een nieuwe vergelijkende selectie geen nieuw mandaat krijgt of van wie de managementfunctie niet meer vacant wordt verklaard, ontvangt een herintegratievergoeding.

§ 2. De herintegratievergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de managementfunctie.

Onder jaarlijkse bezoldiging, moet worden verstaan : de wedde die verschuldigd had moeten zijn voor twaalf maanden, berekend overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

§ 3. In afwijking van § 2 bestaat voor de in artikel 14 vermelde houder van een managementfunctie de herintegratievergoeding uit een forfaitaire som dewelke overeenstemt met één twaalfde van het verschil tussen enerzijds, de wedde zoals vastgesteld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde en anderzijds, het beroepsinkomen dat de houder van de managementfunctie zal genieten in de maand volgend op het einde van zijn mandaat.

De herintegratievergoeding wordt toegekend mits het afleggen door de betrokkene van een verklaring op eer met de vermelding van de maandwedde waarop hij recht heeft of recht zou hebben bij voltijdse prestaties.

§ 4. Indien de eindevaluatie aanleiding gegeven heeft tot de vermelding « uitstekend », verkrijgt de houder van de managementfunctie bedoeld in § 1 door een eenmalige betaling twaalf keer de herintegratievergoeding berekend conform § 2 of § 3.

Le remplaçant reçoit pendant ce remplacement mensuellement la prime de direction liée à l'exercice d'une fonction d'encadrement ou de direction appartenant à la classe A5 comme prévu dans l'article 28septies du présent arrêté et cela pour la durée maximale d'un an.

§ 5. Si aucune proposition de prolongation ou de remplacement n'est faite par l'administrateur général, un mois avant l'expiration du mandat et si la procédure n'a pas encore abouti à une désignation, le ministre ou le secrétaire d'Etat décident du prolongement ou du remplacement de la fonction de management. ».

Art. 10. L'article 22 est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Si l'évaluation visée à l'article 19 conduit à une mention “insuffisant”, le mandat prend fin le premier jour du mois qui suit celui de l'attribution de la mention.

§ 2. Le titulaire d'une fonction de management, dont le mandat prend prématurément fin en raison d'une mention « insuffisant » et qui ne bénéficie ou ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ.

§ 3. L'indemnité de départ est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction de management.

Par rémunération annuelle, il faut entendre : le traitement qui aurait été dû pour douze mois, calculé conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

Selon que la mention « insuffisant » est attribuée lors de l'évaluation finale, lors de la troisième, quatrième ou cinquième évaluation intermédiaire ou lors de la première ou deuxième évaluation intermédiaire, le titulaire de la fonction de management obtient huit fois, six fois ou trois fois l'indemnité de départ calculée conformément aux alinéas 1^{er} et 2.

L'indemnité de départ est liquidée mensuellement moyennant l'introduction chaque mois par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur dans laquelle il apparaît que pour la période concernée, il n'a bénéficié ni de revenus professionnels, ni d'une pension au sens du § 2. Si l'intéressé a introduit une fausse déclaration sur l'honneur, il est redevable d'un montant qui correspond à l'indemnité de départ ou aux indemnités de départ indûment liquidée(s). »

Art. 11. Une section III du Chapitre V est insérée, rédigée comme suit :

« Section III. – Du non renouvellement ».

Art. 12. Un article 23bis est inséré à la section III du Chapitre V, rédigé comme suit :

« § 1^{er}. Le titulaire d'une fonction de management dont l'évaluation finale a donné lieu à la mention « excellent » ou à la mention « répond aux attentes » et qui, après la participation à une nouvelle sélection comparative, ne reçoit pas un nouveau mandat ou dont la fonction de management n'est plus déclarée vacante, reçoit une indemnité de réintégration.

§ 2. L'indemnité de réintégration est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction de management.

Par rémunération annuelle, il faut entendre : le traitement qui aurait été dû pour douze mois, calculé conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

§ 3. Par dérogation au § 2, pour le titulaire d'une fonction de management visé à l'article 14, l'indemnité de réintégration est égale à une somme forfaitaire qui correspond à une douzième de la différence entre, d'une part, le traitement tel que fixé à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement, et, d'autre part, le revenu professionnel que le titulaire de la fonction de management percevra dans le mois qui suit la fin de son mandat.

L'indemnité de réintégration est liquidée moyennant l'introduction par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur mentionnant le montant mensuel du traitement auquel l'intéressé a droit ou aurait droit pour des prestations complètes.

§ 4. Lorsque l'évaluation finale a donné lieu à la mention « excellent », le titulaire de la fonction de management visé au § 1^{er} obtient en un seul paiement douze fois le montant de l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3.

Indien de eindevaluatie aanleiding gegeven heeft tot de vermelding « voldoet aan de verwachtingen », verkrijgt de houder van de managementfunctie bedoeld in § 1 de herintegratievergoeding berekend conform § 2 of § 3 volgens de volgende modaliteiten :

- 1° indien hij één mandaat volbracht heeft, verkrijgt hij tien keer het bedrag van de herintegratievergoeding door een eenmalige betaling;
- 2° indien hij twee of meerdere aansluitende mandaten voor dezelfde functie volbracht heeft, verkrijgt hij twaalf keer het bedrag van de herintegratievergoeding door een eenmalige betaling.

§ 5. Indien de rechthebbende op de herintegratievergoeding binnen de 12 maanden na het einde van zijn mandaat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, is § 4 van toepassing. Niettemin wordt in dit geval het bedrag van de herintegratievergoeding, berekend conform § 2 of § 3, vermenigvuldigd met het aantal maanden tussen het einde van het mandaat en de aanvang van het pensioen.

Art. 13. Een artikel 23^{ter} wordt ingevoegd in afdeling III van hoofdstuk V van hetzelfde besluit, luidende als volgt :

“Art. 23^{ter}. De houder van een managementfunctie, van wie de eindevaluatie werd besloten met de vermelding “te ontwikkelen” en die geen beroepsinkomen of rustpensioen geniet of zou kunnen genieten, ontvangt een beëindigingvergoeding.

De beëindigingvergoeding is gelijk aan een twaalfde van de jaarlijkse bezoldiging van de houder van de managementfunctie.

Onder jaarlijkse bezoldiging moet worden verstaan : de wedde die verschuldigd had moeten zijn voor twaalf maanden, berekend overeenkomstig artikel 3 van het koninklijk besluit van 11 juli 2001 betreffende de weging van de management- en staffuncties in de federale overheidsdiensten en tot vaststelling van hun wedde.

De houder van de managementfunctie verkrijgt tien maal de beëindigingvergoeding, berekend overeenkomstig het tweede en derde lid. De vergoeding wordt echter verminderd tot zes maal indien het mandaat minder dan zes jaar heeft geduurd.

De beëindigingvergoeding wordt maandelijks uitbetaald, mits maandelijks voorlegging door de belanghebbende van een verklaring op eer waaruit blijkt dat hij gedurende de betrokken periode geen beroepsinkomen of pensioen heeft genoten in de zin van het derde lid. Indien door de belanghebbende een valse verklaring op eer wordt voorgelegd, is deze een bedrag verschuldigd dat overeenstemt met de onterecht uitgekeerde beëindigingvergoeding of beëindigingvergoedingen.”

Art. 14. In artikel 24 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 12 juli 2004, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° in het eerste lid worden de woorden “eindvermelding “goed” heeft gekregen” vervangen door de woorden “minimaal de eindvermelding “voldoet aan de verwachtingen” heeft gekregen na het eerste mandaat en “uitstekend” na het tweede of volgende mandaten”;
- 2° in het tweede lid worden de woorden “afdeling II en III van Hoofdstuk III” vervangen door “afdeling II tot IV van Hoofdstuk II”;
- 3° het artikel wordt aangevuld met een lid luidende als volgt :

“Het eerste lid is alleen van toepassing als de functiebeschrijving noch grondig werd gewijzigd, noch in een andere klasse werd gewogen.”

Art. 15. In artikel 28^{sexies} van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

- 1° paragraaf 1, eerste lid, wordt vervangen als volgt :

“§ 1. Elke houder van een staf- of directiefunctie wordt tijdens zijn mandaat jaarlijks geëvalueerd. De eerste vijf cycli worden met een tussentijdse evaluatie afgesloten. De laatste cyclus eindigt zes maanden vóór het verstrijken van het mandaat en wordt met een eindevaluatie afgesloten.

De verlopen of afwezigheden hebben geen invloed op de duur van de periode, behalve indien ze een ononderbroken periode van dertig werkdagen overschrijden. In dat geval hebben deze een schorsende werking.

Onder werkdagen worden alle dagen van de week, met uitzondering van zaterdag, zondagen en feestdagen verstaan.”

- 2° paragraaf 3 wordt vervangen als volgt :

“§ 3. De artikelen 18, 19 en 19^{bis} zijn van toepassing.

- 3° paragraaf 4 wordt opgeheven.

Lorsque l'évaluation finale a donné lieu à la mention « répond aux attentes », le titulaire de la fonction de management visé au § 1^{er} obtient l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3 selon les modalités suivantes :

- 1° s'il a accompli un seul mandat, il obtient dix fois le montant de l'indemnité de réintégration en un seul paiement;
- 2° s'il a accompli deux ou plusieurs mandats successifs dans la même fonction de management, il obtient douze fois le montant de l'indemnité de réintégration en un seul paiement.

§ 5. Si le bénéficiaire de l'indemnité de réintégration atteint l'âge de la retraite dans les douze mois qui suivent la fin de son mandat, le § 4 est d'application. Toutefois, en ce cas, le montant de l'indemnité de réintégration calculée conformément au § 2 ou au § 3 est multiplié par le nombre de mois entre la fin du mandat et la date de prise de cours de la pension de retraite.

Art. 13. Un article 23^{ter} est inséré dans la section III du chapitre V du même arrêté, rédigé comme suit :

« Art. 23^{ter}. Le titulaire d'une fonction de management, dont l'évaluation finale se conclut par la mention « à développer » et qui ne bénéficie et ne pourrait bénéficier d'aucun revenu professionnel ou d'aucune pension de retraite reçoit une indemnité de départ.

L'indemnité de départ est égale à un douzième de la rémunération annuelle du titulaire de la fonction de management.

Par rémunération annuelle, il faut entendre : le traitement qui aurait été dû pour douze mois, calculé conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 juillet 2001 relatif à la pondération des fonctions de management et d'encadrement dans les services publics fédéraux et fixant leur traitement.

Le titulaire de la fonction de management obtient dix fois l'indemnité de départ calculée conformément aux alinéas 2 et 3. Toutefois, l'indemnité est réduite à six fois si le mandat n'a pas duré six ans.

L'indemnité de départ est liquidée mensuellement moyennant l'introduction chaque mois par l'intéressé d'une déclaration sur l'honneur dans laquelle il apparaît que pour la période concernée, il n'a bénéficié ni de revenus professionnels, ni d'une pension au sens de l'alinéa 3. Si l'intéressé a introduit une fausse déclaration sur l'honneur, il est redevable d'un montant qui correspond à l'indemnité de départ ou aux indemnités de départ indûment liquidée(s). »

Art. 14. Dans l'article 24 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 12 juillet 2004, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° dans l'alinéa 1^{er}, les mots « la mention finale « bon » » sont remplacés par les mots « au minimum la mention finale « répond aux attentes » après le premier mandat et « excellent » après le deuxième mandat ou les suivants »;
- 2° dans l'alinéa 2, les mots « des sections II et III du Chapitre III » sont remplacés par les mots « des sections II à IV du Chapitre II »;
- 3° l'article est complété par un alinéa, rédigé comme suit :

« L'alinéa 1^{er} ne s'applique que si la description de fonction n'a pas été profondément modifiée ni repondérée dans une autre classe. »

Art. 15. Dans l'article 28^{sexies} du même arrêté, sont apportées les modifications suivantes :

- 1° le paragraphe 1^{er}, alinéa premier, est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Chaque titulaire d'une fonction d'encadrement ou de direction est évalué annuellement durant la durée de son mandat. Les cinq premiers cycles sont sanctionnés par une évaluation intermédiaire. Le dernier cycle se clôture six mois avant la fin du mandat et se conclut par une évaluation finale.

Les congés ou absences n'ont pas d'impact sur la durée de la période, sauf s'ils excèdent une période ininterrompue de trente jours ouvrables. Dans ce cas, ceux-ci ont un effet suspensif.

Par jours ouvrables, on entend tous les jours de la semaine à l'exception des samedis, des dimanches et jours fériés. »

- 2° le paragraphe 3 est remplacé comme suit :

« § 3. Les articles 18, 19 et 19^{bis} sont d'application. »

- 3° le paragraphe 4 est abrogé.

HOOFDSTUK II. — *Overgangs- en slotbepalingen*

Art. 16. De lopende selecties bij de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van toepassing vóór die datum.

Onder lopende selectie verstaat men de selecties waarvoor de oproep tot kandidaten werd gepubliceerd.

Art. 17. De lopende evaluaties en beroepen bij de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van toepassing vóór die datum. De gevolgen ervan blijven dezelfde.

Onder lopende evaluatie verstaat men de evaluaties die betrekking hebben op cycli die afgerond zijn op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 18. § 1. De lopende evaluatiecycli bij de inwerkingtreding van dit besluit worden voortgezet overeenkomstig de bepalingen van toepassing vóór die datum.

Deze evaluatiecycli mogen evenwel niet langer duren dan één jaar vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit.

§ 2. Voor de toepassing van artikel 14, 1^o, van dit besluit, wordt, voor de mandaathouders in dienst op datum van inwerkingtreding van dit besluit, onder "eerste mandaat" verstaan, het mandaat dat lopende is bij de inwerkingtreding van de eerste bestuursovereenkomst die afgesloten wordt na de inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 19. In afwijking van artikel 21, § 2, van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid, kunnen de houders van managementfuncties die binnen minder dan 6 maanden na inwerkingtreding van dit besluit de leeftijd van 65 jaar bereiken, een verlengingsaanvraag doen zonder deze termijn te moeten respecteren.

In afwijking van artikel 21, § 2, van het koninklijk besluit van 30 november 2003 betreffende de aanduiding, de uitoefening en de weging van de managementfuncties alsook de aanduiding en de uitoefening van staffuncties en directiefuncties in de openbare instellingen van sociale zekerheid, kunnen de houders van managementfuncties die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit reeds de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt en die op deze datum genieten van een verlenging van hun mandaat, een nieuwe verlengingsaanvraag doen zonder deze termijn te moeten respecteren.

Art. 20. De toepassing van dit besluit wordt geëvalueerd ten laatste drie jaar na de inwerkingtreding ervan.

Art. 21. Onze ministers en Onze staatssecretarissen zijn, ieder wat hem betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 19 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Pensioenen,
A. DE CROO

De Minister van Sociale Zaken,
Mme L. ONKELINX

De Minister van Middenstand,
Mme S. LARUELLE

De Minister van Werk,
Mme M. DE CONINCK

De Minister belast met Ambtenarenzaken,
K. GEENS

De Staatssecretaris voor Sociale Zaken,
Ph. COURARD

De Staatssecretaris voor Ambtenarenzaken,
H. BOGAERT

CHAPITRE. — *Dispositions transitoires et finales*

Art. 16. Les sélections en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent conformément aux dispositions en vigueur antérieurement.

Par sélections en cours, il faut entendre celles pour lesquelles l'appel aux candidats a été publié.

Art. 17. Les évaluations et les recours en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent conformément aux dispositions en vigueur antérieurement. Les effets en restent identiques.

Par évaluations en cours, il faut entendre celles qui ont trait à des cycles qui sont terminés à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 18. § 1^{er}. Les cycles d'évaluation en cours à l'entrée en vigueur du présent arrêté se poursuivent conformément aux dispositions en vigueur antérieurement.

Ces cycles d'évaluation ne peuvent toutefois pas excéder un an à partir de la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

§ 2. Pour l'application de l'article 14, 1^o, du présent arrêté, pour les mandataires en service à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, il faut comprendre par « premier mandat », le mandat en cours au moment de l'entrée en vigueur du premier contrat d'administration conclu après l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 19. Par dérogation à l'article 21, § 2, de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale, les titulaires de fonctions de management, qui dans les 6 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent arrêté atteignent l'âge de 65 ans, une demande de prolongation sans devoir respecter ce délai.

Par dérogation à l'article 21, § 2, de l'arrêté royal du 30 novembre 2003 relatif à la désignation, à l'exercice et à la pondération des fonctions de management ainsi qu'à la désignation et à l'exercice de fonctions d'encadrement et de fonctions de direction dans les institutions publiques de sécurité sociale, les titulaires de fonctions de management qui à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté ont déjà atteint l'âge de 65 ans et qui à cette date bénéficient d'une prolongation de leur mandat, peuvent faire une nouvelle demande de prolongation sans devoir respecter ce délai.

Art. 20. L'application du présent arrêté sera évalué au plus tard trois ans après l'entrée en vigueur.

Art. 21. Nos ministres et Nos secrétaires d'Etat sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 19 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre des Pensions,
A. DE CROO

La Ministre des Affaires sociales,
Mme L. ONKELINX

La Ministre des Classes moyennes,
Mme S. LARUELLE

La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Le Ministre chargé de la Fonction publique,
K. GEENS

Le Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales,
Ph. COURARD

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique,
H. BOGAERT